Bakalářská práce

2008 **Kateřina Fenclová**

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

VYUŽITÍ PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDMI SE ZDRAVOTNÍM A SOCIÁLNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM

Vedoucí práce: RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Autor práce: Kateřina Fenclová
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Forma studia: kombinované
Ročník: III.

2008

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

18. června 2008

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Děkuji vedoucímu bakalářské práce RSDr. Jánu Mišovičovi, CSc.
za cenné rady, připomínky a metodické vedení této práce.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

OBSAH

ÚVOD…….6-8

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vývoj problematiky zdravotně postižených občanů…….9

2 Postavení zdravotně postižených občanů na trhu práce……10-11

3 Nezaměstnanost zdravotně postižených osob……12

3.1 Informace o počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v České republice……...12-13

4 Přístup aktivní politiky zaměstnanosti k zaměstnávání zdravotně postižených……..14

5 Právní normy související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením……...15

5.1 Listina základních práv a svobod – zákon č. 2/1993 Sb……...15

5.2 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti…….16-17

5.3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce…….17

5.4 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením……18

6 Podporované zaměstnávání……...19

6.1 Definice podporovaného zaměstnávání……...19

6.2 Filosofie podporovaného zaměstnávání……...19

6.2.1 Principy podporovaného zaměstnávání…….19-22

6.2.2 Znaky podporovaného zaměstnávání…….21-22

6.3 Podporované zaměstnávání ve světě a v České republice…….22-23

6.3.1 Evropská unie pro podporované zaměstnávání…….23-24

6.4 Proces podporovaného zaměstnávání…….24

6.5 Postup při práci s uživatelem podporovaného zaměstnávání…….25

6.5.1 Plánování pracovní kariéry uživatele…….25-26

6.5.2 Osobní profil, možnosti a dovednosti…….26

6.5.3 Nácvik dovedností potřebných k vyhledání pracovního místa……..26-27

6.5.4 Vyhledávání nebo vytváření pracovního místa……..27

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

6.5.5 Strategie jednání se zaměstnavatele……..28
6.5.6 Podpora na pracovišti……29
6.5.7 Ukončení účasti v programu podporované zaměstnávání…….....29
6.6 Cílová skupina……...30
6.7 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání a jejich financování……....31
6.8 Personální zabezpečení podporovaného zaměstnávání……31-32
7 Česká unie pro podporované zaměstnávání……...33

PRAKTICKÁ ČÁST

8 Výzkumy……34
8.1 Výzkum č. 1. ……...…34
8.1.1 Cíl výzkumu…….34
8.1.2 Výzkumná metoda…….....35
8.1.3 Hypotézy……..35
8.1.4 Analýza podporovaného zaměstnávání……..35-50
8.1.5 Shrnutí…….50-52
8.2 Výzkum č. 2 ……52
8.2.1 Cíl výzkumu ……52
8.2.2 Výzkumný vzorek……...53
8.2.3 Analýza šetření č. 2……54-60
8.2.4 Shrnutí…….61-62

DISKUZE……63-64
ZÁVĚR……....65-67
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ……...68-70
ABSTRAKT……..71
ABSTRACT……..72
SEZNAM PŘÍLOH……..73
PŘÍLOHY……74

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ÚVOD

Problém nezaměstnanosti je v současnosti záležitostí prakticky všech zemí světa. Dnes a denně přináší média informace o tomto problému, který už dávno nabyl globálního charakteru. Neexistuje člověk, který by mohl prohlásit, že se jej nezaměstnanost netýká. Může v životě postihnout každého z nás přímo či nepřímo prostřednictvím našeho blízkého okolí. Ne vždy je ale člověk schopen situaci řešit sám a je nucen vyhledat pomoc úřadu práce, popřípadě jiných k tomu specializovaných institucí.

Na trhu práce však existují určité skupiny osob, kterým nezaměstnanost hrozí v mnohem větší míře. Většinou, až na výjimky, se pohybují na sekundárním trhu práce a velmi často se také stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Jednu z těchto skupin tvoří osoby se zdravotním postižením. V jejich případě se stává nezaměstnanost resp. otázka zaměstnávání zcela individuální záležitostí. Zákon o zaměstnanosti ukládá povinnost věnovat uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením zvýšenou ochranu na trhu práce.

Je žádoucí, aby se stát přímo angažoval v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a motivoval zaměstnavatele k jejich přijetí do pracovního poměru (v současnosti tak činí především prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a úpravou zákonů). Soudobá opatření však nedokážou zvrátit nepříznivé trendy v zaměstnávání zdravotně postižených, některá opatření jsou dokonce kontraproduktivní, a proto by bylo třeba je doplnit či modifikovat. Neustále tak v této oblasti zůstává jakási pomyslná mezera, kterou není samotný stát schopen „zacelit“. Dlouhodobý vývoj v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením naznačuje nutnost kooperace jak státního sektoru, tak i nestátních neziskových organizací, ke kterým se řadí i agentury poskytující službu podporovaného zaměstnávání. Jedná se o velmi specifickou službu, která nabízí zdravotně postiženým občanům uplatnění na otevřeném trhu práce.

Mojí motivací pro výběr tématu práce a pro zaměření se právě na problematiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a na podporované zaměstnávání jako jeden z možných nástrojů řešení této problematiky je fakt, že jsem se tímto

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

tématem zabývala i ve své pracovní praxi (dva roky jsem pracovala v Agentuře podporovaného zaměstnávání Ledovec, o. s., pobočka v Rokycanech). Mám tedy osobní zkušenost z kontaktu s uživateli služby podporovaného zaměstnávání, z jednání s institucemi a zaměstnavateli, ze spolupráce s poskytovateli sociálních služeb apod. Mám také přístup ke statistickým údajům získaným během dvou let poskytování služby podporovaného zaměstnávání v Plzni a v Rokycanech.

V této práci se tedy budu věnovat politice zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a jedné z možností řešení - podporovanému zaměstnávání. Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Z uvedených literárních zdrojů jsem čerpala především ze zákonů vztahujících se k problematice zaměstnávání zdravotně postižených a ze *„Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání“* [1], která je hlavním dokumentem o podporovaném zaměstnávání.

Jedním z cílů mé bakalářské práce je analyzovat postavení, problémy a perspektivy občanů se zdravotním postižením na pracovním trhu. K naplnění cíle přispívá popis problematiky zaměstnávání ZP v teoretické části této práce a také průzkum z agentur PZ v části praktické. Využívám informace, které jsem získala prostřednictvím dotazníkového šetření u poskytovatelů služby PZ během mé práce v Agentuře podporovaného zaměstnávání Ledovec, o.s. - pobočka Rokycany. V tomto šetření zkoumám nevýhody a problémy lidí se zdravotním postižením, srovnávám službu s činností úřadů práce, zjišťuji ochotu zaměstnávat zdravotně postižené ze stran zaměstnavatelů. Jelikož je podporované zaměstnávání považováno za jednu z perspektivních služeb pro zdravotně postižené občany, soustřeďuje se analýza také na současné problémy, které by mohly poskytování služby ohrozit, a na plánované aktivity, které určují směr, jakým se budou agentury poskytující podporované zaměstnávání ubírat.

Dalším cílem práce je zjistit, zda byla dvouletá činnost Agentury podporovaného zaměstnávání Ledovec, o.s. - pobočka v Rokycanech účinná a zda mělo zavedení této služby v Rokycanech pro její uživatele nějaký přínos. Průzkum byl prováděn u klientů této agentury, kteří již prošli programem PZ. Tento cíl je naplněn prostřednictvím dotazníkového šetření u uživatelů

[1] Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

APZ Rokycany, ve kterém byla zjišťována celková spokojenost uživatelů s činností agentury, jejich situace před a po využití služby PZ, průběh a výsledek služby.

V 1. kapitole teoretické části se stručně zmiňuji o vývoji problematiky lidí se zdravotním postižením. V následujících dvou kapitolách již nastiňuji postavení zdravotně postižených občanů na trhu práce a v následné kapitole postoj aktivní politiky zaměstnanosti k problematice zaměstnávání zdravotně postižených. V kapitole 5 se rozepisuji o – podle mého názoru - velmi důležitém zakotvením zaměstnávání ZP v legislativě. Předposlední a nejrozsáhlejší kapitola je věnována službě podporovaného zaměstnávání, kde popisuji definici, filosofii a principy podporovaného zaměstnávání, PZ ve světě a v ČR, dále proces této služby – postup při práci s uživatelem služby PZ a cílovou skupinu. Poslední kapitola představuje Českou unii pro podporované zaměstnávání.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝVOJ PROBLEMATIKY ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ

Postoj společnosti k lidem s handicapem vždy souvisel s hlubšími znalostmi a s kulturní vyspělostí dané civilizace. Člověk se všeobecně bojí toho, co nezná, co je pro něj nové. Důležitým faktorem v chování většinové společnosti k lidem s handicapem bylo dominující filozofické myšlení, např. ve středověku převládalo křesťanské myšlení, které dalo základ charitativní činnosti pod záštitou církve (vznikají sirotčince, chudobince apod.), a kladlo důraz na solidaritu mezi lidmi. První historická zmínka o mentálním postižení pochází z roku 1552 před Kristem v Egyptě. K lidem s mentálním handicapem společnost zaujímala odmítavý postoj (byli usmrcováni, zneužíváni, sloužili jako dvorní šašci).

V novodobém historickém vývoji je nejdůležitějším mezníkem přijetí Všeobecné deklarace lidských práv OSN (10. 12. 1948). Hlavní myšlenkou této deklarace byla rovná práva pro všechny bez ohledu na rasu, barvu pleti apod. Na tuto deklaraci navázala OSN přijímáním již konkrétních dokumentů, které se dotýkaly přímo jednotlivých skupin osob se zdravotním postižením. V roce 1971 byla přijata Deklarace práv mentálně postižených osob.

V dnešní době převažuje snaha o integraci a úplné začlenění lidí s handicapem do většinové společnosti. Základem se stal Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, schválený vládou ČR dne 14. dubna 1998, ve kterém jsou rozpracovány úkoly pro jednotlivé resorty. V současnosti žije v České republice cca 1 200 000 zdravotně postižených občanů.[2] Uvádí se, že z toho je lidí s mentálním postižením 300 000.

[2] Vládní výbor pro zdravotně postižené občany [online]. Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. Praha, září 2005, str. 2. Dostupné na WWW: <http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/vvzpo/dokumenty/npvp_2006.pdf>

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

2 POSTAVENÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ NA TRHU PRÁCE

Na trhu práce existují určité skupiny lidí, které jsou ohroženy dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností. Jsou to tzv. příslušníci znevýhodněných skupin na trhu práce a mimo jiné mezi ně patří právě lidé se zdravotním postižením.

„U lidí se zdravotním znevýhodněním (dříve se změněnou pracovní schopností - ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců.“ [3]

Délka evidence této skupiny na úřadech práce bývá často až dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání (poznatek z vlastní praxe z jednání s ÚP). Některé zdravotně postižené uchazeče lze dokonce považovat ze téměř nezaměstnatelné – jejich zdravotní omezení jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách. Myslím, že důležité je podotknout, že čím delší je nezaměstnanost a přibývající neúspěchy při hledání zaměstnání, tím klesá, tak jako i v případě většiny ostatních uchazečů, jejich motivace k hledání zaměstnání.

„Handicap zdravotní a věkový je velmi často kumulován s nízkým stupněm vzdělávání - nejčastěji základním, přičemž, jak ukazuje praxe, i u této skupiny osob platí, že problém jejich umístění klesá spolu se zvyšujícím se stupněm vzdělání. Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením je na všech úřadech práce

[3] Buchtová, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s., vydání 1., 2002, str. 113.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

věnovávána maximální pozornost, zájem o jejich zaměstnání ze strany zaměstnavatelů je však malý.“ [4]

Podstatná část nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je schopna pracovat pouze v pomocných profesích jakými jsou např.: uklízečka, pomocník v kuchyni nebo mohou vykonávat lehké montážní práce a to ve většině případů jen na zkrácený úvazek a za dalších specifických podmínek. Rozsahem postižení může být také omezena možnost dojíždění těchto lidí do zaměstnání.

I přes výčet těchto negativ v postavení zdravotně postižených na trhu práce se najde mnoho lidí z této skupiny, kteří pracovat chtějí a za jistých podmínek i mohou, proto je podle mého názoru nutné stále hledat možnosti, jak těmto lidem v hledání a udržení práce pomoci.

[4] Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Vydání druhé doplněné, str. 129.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

3 NEZAMĚSTNANOST ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OSOB

Konkurenční prostředí trhu práce vede k redukci pracovních příležitostí pro zdravotně postižené. Firmy zaměstnávající občany se zdravotním postižením musí být schopné udržet se v konkurenčním prostředí, ale to není možné bez dostatečného počtu „zdravých“ zaměstnanců.

Lidé se zdravotním postižením patří na trhu práce k nejvíce ohrožené skupině zájemců o práci, a proto bývá delší i průměrná délka jejich nezaměstnanosti.

Lidé se závažnějším zdravotním postižením pracují v chráněných pracovních dílnách. Jejich hlavním smyslem je poskytovat těžce zdravotně postiženým alespoň částečné pracovní uplatnění.[5]

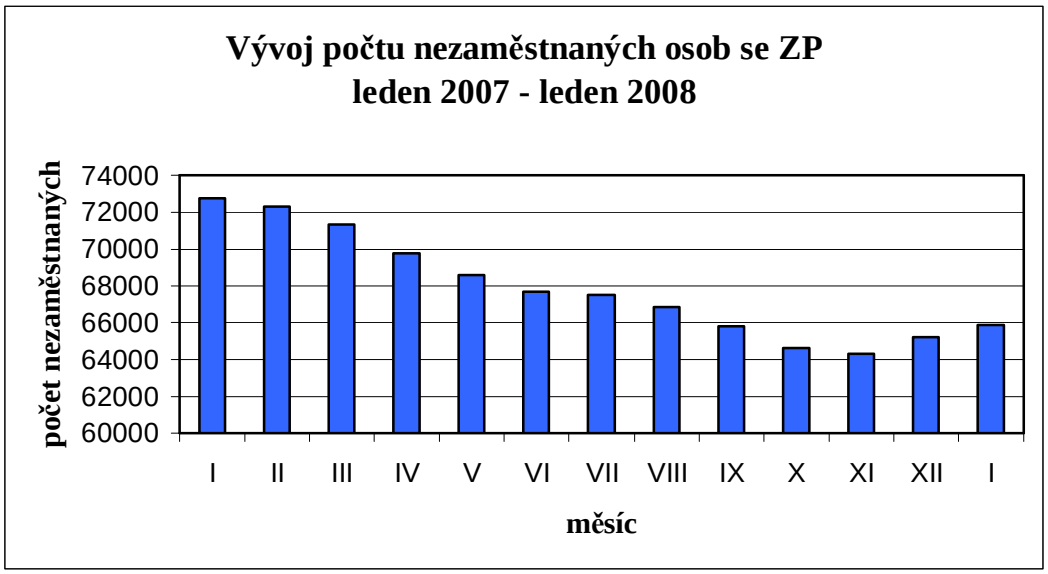
3.1 Informace o počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v České republice

V lednu roku 2007 registrovaly úřady práce v České republice celkem 72 756 osob se zdravotním postižením. Postupem času klesla nezaměstnanost až na 64 306 osob se zdravotním postižením v listopadu roku 2007. Poté opět pomalu rostla k 65 870 osob v lednu roku 2008 (viz Graf 1); tento vývoj přisuzuji růstu míry nezaměstnanosti. Ta činila v jednotlivých čtvrtletích roku 2007: 6 %, 5,3 %, 5,1 % a 4,8 %.[6] K 31. 1. 2008 činila míra nezaměstnanosti 6,1 %.

Zdravotně postižené osoby tvoří v průměru 17,6 % nezaměstnaných z celkového počtu nezaměstnaných osob.

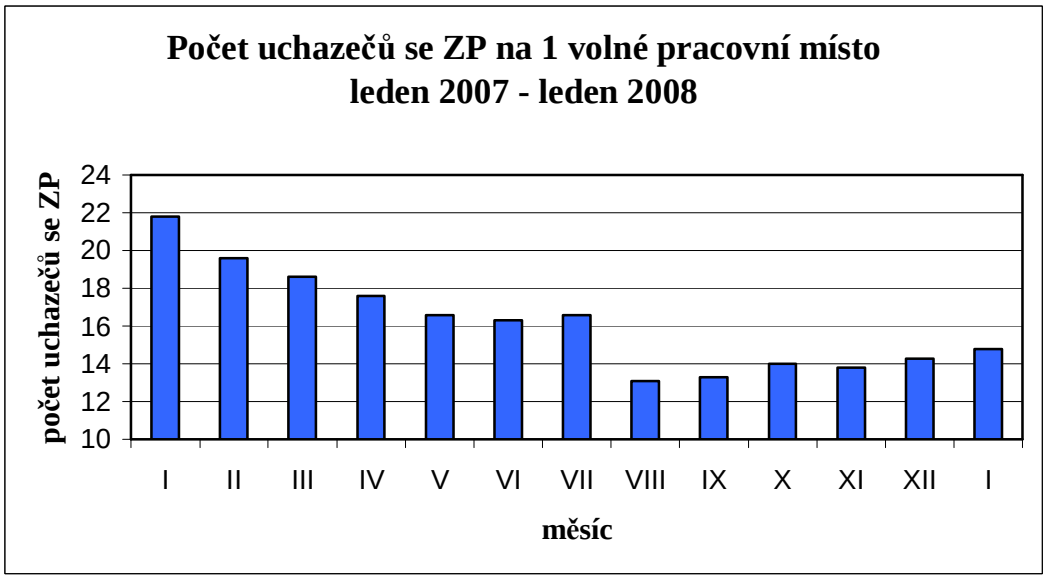
[5] Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. Praha, září 2005, [online], str. 21-22. Dostupné na WWW: <http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/vvzpo/dokumenty/npvp_2006.pdf>
[6] Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr>

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com



Graf 1: *Vývoj počtu nezaměstnaných osob se ZP v ČR (leden 2007 – leden 2008)*

Z měsíčních statistik zveřejněných na internetovém portálu MPSV[7] jsem vytvořila graf, který vypovídá o počtu uchazečů se zdravotním postižením na 1 volné pracovní místo. Snížení tohoto počtu v průběhu roku přisuzuji dobrému vývoji české ekonomiky (postupem času převýšila celková nabídka pracovních míst poptávku po pracovních místech). Pro porovnání – na 1 volné pracovní místo pro absolventy škol a mladistvé připadá 0,7 – 1,7 uchazečů se ZP (v období leden 2007 – leden 2008).



Graf 2: Vývoj počtu uchazečů se ZP na 1 volné pracovní místo v ČR (leden 2007 – leden 2008)

[7] Dostupné na WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

4 PŘÍSTUP AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI K ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH

V souvislosti s postavením zdravotně postižených občanů na trhu práce je patřičné nahlédnout také na přístup aktivní politiky zaměstnanosti k této problematice.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce, popř. dalšími spolupracujícími subjekty.“ [8] Představuje systém nástrojů, které přispívají k tvorbě nových pracovních míst, a napomáhají tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění.[9]

Stát se ve své politice hlásí k zodpovědnosti za vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Využívá k tomu aktivní politiku zaměstnanosti s cílem zajistit rovnováhu na trhu práce a podmínky pro rovnoprávný přístup k pracovní příležitosti.

„K závazkům, které si klade státní politika zaměstnanosti vzhledem k problematice zaměstnávání jedinců znevýhodněných na trhu práce, patří přijímání opatření:

- *na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s občany se zdravotním postižením a s dalšími skupinami občanů, kteří mají ztížené postavení na trhu práce, pokud se jedná o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a ke specializovaným kurzům,*
- *pro zaměstnávání občanů se zdravotním postižením a dalších skupin občanů, kteří mají ztížené postavení na trhu práce.“*[10]

Zákon o zaměstnanosti hovoří v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti o nástrojích a opatřeních, které se týkají i osob znevýhodněných na trhu práce včetně zdravotně postižených.

[8] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104 odst. 1
[9] Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm_info/apz>
[10] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2 odst. 1

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

5 PRÁVNÍ NORMY TÝKAJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Práva osob se zdravotním postižením jsou předmětem značné pozornosti Organizace spojených národů i ostatních mezinárodních organizací. V českém právním systému se právní norma nezabývá samostatně právem zdravotně postižených. Právní předpisy vztahující se k problematice postižených občanů jsou řešeny v rámci předpisů obecných, které jsou platné pro celou společnost.

5.1 Listina základních práv a svobod – zákon č. 2/1993 Sb.

Klíčovým dokumentem obsahujícím základní práva a svobody každého člověka, které jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné[11], je Listina základních práv a svobod. Vychází z významných mezinárodních dokumentů; jedná se především o Všeobecnou deklaraci lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948[12], dále o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech[13] a o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, které byly vyhlášeny Valný shromážděním OSN roku 1966[14].

Podle Listiny základních práv a svobod (dále jen LPZS) má každý občan právo získávat prostředky na své živobytí prací. Toto právo musí tedy v plné míře platit i pro osoby se zdravotním postižením, avšak jejich šance nalézt vhodnou práci není většinou srovnatelná s možnostmi ostatních občanů. Právo uplatnit se na trhu práce mohou tedy osoby se zdravotním postižením často uplatnit jen za určitých podmínek, s jistou mírou podpory.

Tato podpora je zakotvena v článku 29 odstavce 1 LZPS, který praví, že „zdravotně postižení mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“.

Dále se v článku 29 odst. 2 uvádí, že „osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání“.

[11] čl. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod
[12] všechny dokumenty jsou dostupné na www.helcom.cz – Knihovna – Lidskoprávní dokumenty
[14] www.helcom.cz

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

5.2 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je základním legislativním předpisem, který se týká státní politiky zaměstnanosti. Upravuje vztah státu a zaměstnavatelů, povinnosti zaměstnavatelů a obsahuje také ustanovení, která se týkají osob se zdravotním postižením. Uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v praxi by mělo vést k většímu zapojení osob se zdravotním postižením na trh práce a ke snížení míry jejich nezaměstnanosti.

Cílem, který si klade státní politika zaměstnanosti při zaměstnávání znevýhodněných osob, mezi které patří i osoby zdravotně postižené, je realizace opatření, která přímo souvisejí s politikou zaměstnanosti těchto osob. V praxi se jedná o aplikaci § 1 písm. j) a k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jejichž dodržování zajistí rovné zacházení se znevýhodněnými osobami, které mají na trhu práce ztížené postavení.

Ve výše uvedeném zákoně je celá jeho třetí část, tj. § 67–84, věnována zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *„V této souvislosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:*

- *definuje osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné, jimž se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce*
- *upravuje povinnosti zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro tyto osoby*
- *stanovuje postihy zaměstnavatelů při nedodržení podmínek při zaměstnávání osob se zdravotním postižením*
- *vymezuje pravidla jiných způsobů naplňování podmínek zaměstnávání těchto osob*
- *stanovuje závazky státu vůči zaměstnavateli, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením“*[15]

.

V paragrafech 112 a 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou zakotveny další možnosti a výhody pro zaměstnavatele, které mohou uplatnit také při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o veřejně prospěšné práce - § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a o společensky účelná pracovní místa, která jsou v § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definována jako „pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce

[15] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.“

Sankce pro zaměstnavatele za neplnění povinností v zaměstnávání zdravotně postižených

V rámci Zákona o zaměstnanosti stanoví stát také sankce. Pokud zaměstnavatel neplní žádnou z podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pak musí odvádět do státního rozpočtu (prostřednictvím příslušného úřadu práce) za každou takovou osobu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž vznikla povinnost zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením (tzv. „invalidní daň“).

5.3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Dřívější zákoník práce jako základní předpis pracovního práva nabyl účinnosti 1. ledna 1966 a za dobu své platnosti byl pětačtyřicetkrát změněn.

Součástí právního řádu České republiky byl tedy velmi dlouhou dobu a svými neustálými změnami se stal nepřehledným. Proto byl vytvořen nový zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007.

V novém zákoníku práce jsou oproti zákoníku původnímu vypuštěna téměř všechna ustanovení upravující postavení osob se zdravotním postižením. Jednalo se převážně o ustanovení pro zaměstnavatele týkající se jejich povinnosti vytvářet pro osoby se zdravotním postižením vhodné pracovní podmínky, povinnosti při výpovědi těmto zaměstnancům zajistit nové vhodné zaměstnání. Dále byl pro osoby se zdravotním postižením v předchozím zákoníku práce důležitý paragraf upravující délku pracovní doby.

V novém zákoníku práce se osob se zdravotním postižením, resp. jejich zaměstnavatelů týká pouze § 48 odst. 5, který ukládá zaměstnavateli osoby se zdravotním postižením povinnost písemně oznámit příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru s touto osobou.

Ustanovení týkající se osob se zdravotním postižením jsou samostatně obsažena v navrhovaném zákoně o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminační zákon).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

5.4 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením [16]

Z dokumentů EU bych zmínila úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením.

Úmluva v sobě zahrnuje celou řadu nezadatelných práv osob se zdravotním postižením (např. právo na svobodu a osobní bezpečnost, na ochranu osobní integrity, na nezávislý způsob života a zapojení do společnosti, právo na vzdělávání apod.), pro cíl této práce je však významný zejména čl. 27 Úmluvy - Práce a zaměstnání. Tento článek v sobě zahrnuje práva týkající se jakékoliv formy zaměstnávání - zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na rovné příležitosti a rovné odměňování za práci rovnocenné hodnoty, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V několika bodech tohoto článku se také ustanovuje, že je potřeba „umožnit osobám se zdravotním postižením účinný přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání; podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce; podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce; podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.“

[16] Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Článek 27 písm. d), e), j), k) str. 19, dostupná na: www.nrzp.cz

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

6 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Podporované zaměstnávání není v současnosti v České republice zařazeno mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti, není zde ani zákon upravující komplexně pracovní rehabilitaci, přesto je podporované zaměstnávání jednou z cest, která se nabízí v řešení otázky začleňování osob s různým typem znevýhodnění či zdravotního postižení na otevřený trh práce.

6.1 DEFINICE PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Práce vychází z definice podporovaného zaměstnávání vypracované Petrou Vitákovou. *„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“* [17]

6.2 FILOSOFIE PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Systém podporovaného zaměstnávání a proces jeho naplňování vychází z filozofie, která je zakotvena v pěti základních principech. Jejich spojovatelem je zásadní myšlenka, že každý uživatel má právo rozhodovat se o svém životě.

6.2.1 Principy podporovaného zaměstnávání

Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí, možností a postavení lidí se zdravotním postižením (či jiným znevýhodňujícím faktorem)

[17] Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, s. 16

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

v oblasti pracovního uplatnění, ve sféře zaměstnání. K naplňování tohoto smyslu vede dodržování a respektování následujících principů.[18]

Princip uplatnění práva na práci

Jedná se o primární princip, protože právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti je stanoveno v Základní listině práv a svobod. Lidé se zdravotním postižením mají stejná práva jako ostatní občané, pouze k jejich uplatňování potřebují určitou míru podpory. Šance těchto lidí nalézt vhodnou práci totiž ještě stále nejsou rovnocenné s šancemi jiných lidí.

Občanský princip

Tento princip vychází z myšlenky, že každý člověk se znevýhodněním má nejen stejná práva, ale také povinnosti jako člověk bez znevýhodnění. V podporovaném zaměstnávání je tento princip nazýván principem občanským, dal by se však chápat i jako princip rovných příležitostí. Naplňování tohoto principu je pojímáno jako odstranění jakékoliv diskriminace při zaměstnávání lidí se znevýhodněním. Na druhou stranu je oprávněné očekávání zaměstnavatelů na hodnotný pracovní výkon těchto osob.

Princip konstruktivního přístupu

Podporované zaměstnávání nevychází z toho, zda člověk může či nemůže pracovat, neposuzuje jeho možnosti začlenit se na trh práce na základě toho, jaká jsou jeho omezení a překážky, ale snaží se hledat cestu, jak využít zdroje a daný potenciál každého člověka, jak je rozvést a posílit a jak je možné propojit možnosti a potřeby člověka se znevýhodněním s možnostmi a potřebami konkrétního zaměstnavatele.

[18] všechny principy volně dle Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, s. 11

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Princip individuálního přístupu

Služby podporovaného zaměstnávání jsou každému uživateli poskytovány vždy podle jeho přání, požadavků, zájmů, schopností a dovedností. Je respektována jedinečnost každého člověka. Při poskytování služby se postupuje dle individuálního plánu, který je vždy s uživatelem sestaven.

Princip aktivního přístupu uživatele služeb

Uživateli jsou poskytovány informace o možných alternativních řešeních a důsledcích jeho rozhodnutí, ale nikdy není nerozhodujeme za něj. Lidem se zdravotním (či jiným) postižením je poskytována pouze taková míra podpory, která vyrovnává jejich znevýhodnění na trhu práce.

Naplňování tohoto principu je pro podporované zaměstnávání velmi důležité. Vychází z předpokladu, že každý uživatel je zodpovědný za získání a udržení si práce, sám za sebe.

6.2.2 Znaky podporovaného zaměstnávání[19]

Jak už bylo řečeno výše, hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem s různým typem znevýhodnění získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Mezi další znaky patří fakt, že zaměstnání, které uživatel získá, je na otevřeném trhu práce. Pracovní místo odpovídá požadavkům uživatele a zároveň mu umožňuje profesní rozvoj. Podmínky uživatele v zaměstnaní jsou obdobné jako pracovní podmínky ostatních zaměstnanců. Uživatel má na pracovišti srovnatelné příležitosti k sociálnímu uplatnění s ostatními pracovníky.

Co se týče dalšího znaku a to oblasti poskytované podpory, její míra je směrem k uživateli vždy individuální, je zaměřená na konkrétní potřeby a požadavky každého člověka i zaměstnavatele. *„Jako účinné se ukazuje poskytování tzv. nejmenší možné efektivní podpory. Jedná se o takovou míru podpůrných aktivit,*

[19] znaky podporovaného zaměstnávání dle Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, s. 16-17

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

která je aktuálně nezbytná k dosažení stanoveného cíle. Tato podpora je snižována v závislosti na vývoji dovedností každého uživatele a je poskytována nejen po dobu hledání vhodného pracovního místa, ale i po nalezení práce, vede k udržení si získaného zaměstnání.“[20]

Podpora je tedy poskytována i přímo na pracovišti, její součástí je i vyhledávání tzv. přirozené podpory na pracovišti. Jedná se o lidi, kteří nejsou pracovníky podporovaného zaměstnávání, kteří však na pracovišti mohou pomáhat uživatelům zvládat pracovní úkoly i jiné činnosti.

Neméně důležitým je i znak časového omezení služby. Podporované zaměstnávání je koncipováno jako služba na 2 roky, aby její poskytování i využívání bylo co nejefektivnější. Pouze v odůvodněných případech je služba poskytována po dobu delší než dva roky (nikdy by však délka poskytování služby neměla přesáhnout tři roky).

6.3 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ VE SVĚTĚ A V ČR

Podporované zaměstnávání vzniklo v sedmdesátých letech 20. století ve Spojených státech amerických jako alternativní metoda zaměstnávání osob s mentálním postižením; o něco později začalo být zaváděno v Kanadě. *„Ve Spojených státech amerických bylo podporované zaměstnávání zakotveno v legislativě v roce 1984 zákonem Developmental Disability Act.“* [21].

Roku 1986 začaly vznikat agentury podporovaného zaměstnávání ve Velké Británii. V roce 1990 začal pilotní program podporovaného zaměstnávání v Norsku, kde je tato služba od roku 1996 zajišťována úřady práce jako veřejná služba. Podporované zaměstnávání funguje také v dalších evropských zemích, např. v Německu, Rakousku, Itálii, Nizozemsku, Irsku atd.

„V České republice začalo být podporované zaměstnávání zaváděno v polovině devadesátých let dvacátého století, první agentura vznikla v Praze v roce 1995 a

[20] Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, s. 16-17
[21] Krejčířová, O., Medvecová, A., Opatřilová, D., Stupková, V., Vojtová, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005, s. 17

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

byla financována ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj.“ [22]. Podporované zaměstnávání se od roku 2000 šířilo i do dalších regionů České republiky. U nás je v současné době (červen 2008) 35 členských agentur České unie pro podporované zaměstnávání[23], která však monitoruje dalších 13 organizací, které poskytují službu podporované zaměstnávání (seznam poskytovatelů PZ viz příloha č. 3).

Jedná se o neziskové organizace, z nichž některé jsou samostatné a věnují se pouze podporovanému zaměstnávání, jiné jsou součástí větších organizací, které se zabývají poskytováním širší škály služeb různě znevýhodněným osobám.

Proces podporovaného zaměstnávání je popsán v „Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání“[24], která byla vypracována řadou odborníků zejména z organizací poskytujících podporované zaměstnávání. Tato metodika je chápána jako základní příručka pro agentury podporovaného zaměstnávání, což zajišťuje poměrně jednotný průběh poskytování služby podporované zaměstnávání v celé České republice.

Od roku 2004 existují také „Standardy podporovaného zaměstnávání“, jejichž dodržování by mělo vést k udržení vysoké kvality poskytovaných služeb i při rychlém tempu rozvoje podporovaného zaměstnávání. Standardy uspořádala Mgr. Milena Johnová a vydala je Česká unie pro podporované zaměstnávání[25].

6.3.1 Evropská unie pro podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání zastřešují ve světě dvě nadnárodní organizace: Evropská unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment – EUSE[26]) a Světová asociace pro podporované zaměstnávání (World Association for Supported Employment – WASE[27]).

---

[22] Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, s. 14
[23] zdroj: Česká unie pro podporované zaměstnávání
[24] *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání* byla uspořádána Petrou Vitákovou a vydána občanským sdružením Rytmus v roce 2005
[25] *Standardy podporovaného zaměstnávání*. Praha: ČUPZ, 2004.
[26] http://www.euse.org/
[27] www.wase.net

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

EUSE byla založena v roce 1993 za účelem rozvoje podporovaného zaměstnávání v Evropě. Roku 2001 se stala členem EUSE jako první organizace z postkomunistických zemí také Česká unie pro podporované zaměstnávání.

Členy EUSE jsou kromě České republiky v současné době národní organizace Rakouska, Anglie, Dánska, Finska, Islandu, Německa, Řecka, Irska, Itálie, Nizozemska, Severního Irska, Norska, Portugalska, Skotska, Španělska a Švédska.

WASE vznikla v roce 1995 s cílem zajišťovat informace a zkušenosti týkající se podporovaného zaměstnávání od mezinárodních organizací, poskytovatelů služeb i jedinců z celého světa.

6.4 PROCES PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Služba podporovaného zaměstnávání je souborem činností, které vedou k tomu, aby uživatel získal a udržel si vhodné pracovní místo na otevřeném trhu práce. Činnosti jsou prováděny na jedné straně směrem k uživateli služeb, na straně druhé k potenciálnímu zaměstnavateli a k rodinným příslušníkům či jiným důležitým osobám uživatele. Celý proces a postup poskytování služby podporovaného zaměstnávání podrobně rozepisuji v následující kapitole.

Je nutné ještě jednou zdůraznit, že nedílnou součástí služby podporované zaměstnávání je podpora poskytovaná zaměstnavateli. Cílem je vytvoření dobrého pracovního vztahu mezi uživatelem a zaměstnavatelem, který by měl trvat i po skončení trvání služby podporované zaměstnávání.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

6.5 POSTUP PŘI PRÁCI S UŽIVATELEM PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Již v samém začátku spolupráce s uživatelem nastává proces kontraktování, jehož výsledkem je písemná dohoda obou zúčastněných stran. Ve smlouvě se formuluje cíl, pravidla a povinnosti - z toho vyplývající pro obě strany. Před tím, než je dohoda uzavřena je nutné zjistit s jakou zakázkou zájemce o službu přichází, také se musí udat přesná pravidla spolupráce.

Pracovní konzultant a uchazeč o zaměstnání mají písemnou dohodu o způsobu zacházení s informacemi o uchazeči. Pracovník komunikuje s uchazečem o zaměstnání tak, aby uchazeč o práci porozuměl všem dokumentům.

Kontraktování má velký význam pro budoucí spolupráci mezi poskytovatelem služby a uživatelem.

6.5.1 Plánování pracovní kariéry uživatele

Plánování pracovní kariéry uživatele je proces směřující k vytvoření představy o tom, co by uživatel rád dělal. Ve svém životě plánují všichni lidé. Lidé s postižením však potřebují při plánování zvláštní podporu, mnozí z nich potřebují pomoc při vyjádření svých představ o budoucnosti a při rozhodování

Výsledkem plánování je cíl, k němuž bude uživatel s podporou pracovníků podporovaného zaměstnávání směřovat.

Při plánování by měli pracovní konzultanti dodržovat jisté zásady. Hlavní z nich je, že veškerou aktivitu při plánování je nutné nechat na uživateli, pouze ho při tom podporovat. Snahou pracovního konzultanta je pomoci uživateli formulovat jeho přání a představy, ale přitom ho neomezovat např. vlastní zkušeností.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

S každým uživatelem pracovník vytváří tzv. individuální plán, kterému předchází podrobné hodnocení dovedností, přání a cílů.

Pracovník vytváří s uživatelem individuální plán takovým způsobem, který odpovídá jeho možnostem. Názor uživatele by měl být vždy respektován a způsob plánování mu přizpůsoben.

Ukázka konkrétního individuálního plánu viz příloha č. 8.

6.5.2 Osobní profil, možnosti a dovednosti

„Osobní profil představuje souhrn informací o uživateli, důležitých pro něho samotného (i pro pracovního konzultanta) vzhledem k jeho budoucímu zaměstnání.“ [28]

Do osobního profilu patří nejen vzdělání a praxe, ale také fyzické a psychické předpoklady, specifické potřeby a omezení, ale také zájmy a záliby, to co uživatel umí a co je schopen se naučit. Důležité je vědět, jaký druh práce si uživatel představuje, co ho motivuje a podle toho také hledat zaměstnání. Zjišťují se pouze nezbytné informace.

Hlavními zásadami je pozitivní přístup k zjišťování informací – hledají se možnosti, dovednosti a předpoklady, zkrátka to, co ten člověk může a zvládne, ne to, co nemůže. Diagnóza je zjišťována jen v souvislosti s předcházením dopadu špatných vlivů na zdraví.

Ukázka formuláře Osobní profil viz příloha č. 7.

6.5.3 Nácvik dovedností potřebných k vyhledání pracovního místa

Z důvodu splnění cílů podporovaného zaměstnávání, jimiž jsou nalezení a udržení vhodného zaměstnání pro uživatele, je nutný nácvik dovedností potřebných k vyhledání pracovního místa. Mezi tyto základní dovednosti patří především znalost možností hledání volných pracovních míst, jednání s úřadem

[28] Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, s. 25

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

práce, obsluha informačního boxu na úřadu práce, zásady prvního kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem, realizace telefonického rozhovoru, vytvoření strukturovaného životopisu, vyplnění dotazníku pro uchazeče o zaměstnání, uzavírání pracovní smlouvy, znalost pracovně právních vztahů, řešení konkrétních situací v zaměstnání, rozvázání pracovního vztahu, založení bankovního účtu aj. Někteří uživatelé potřebují nacvičovat základní sociální dovednosti (pozdravit, cestovat MHD, omluvit se za pozdní příchod, domluvit sidovolenou apod.).

Formy a metody tréninku

S cílem pomoci najít a udržet si pracovní místo zajišťují pracovníci pro uživatele různé druhy podpory a trénink přímo na pracovišti i mimo něj a to na základě individuálních potřeb každého uživatele. Trénink je cílený pro konkrétní pracovní místo. Je-li potřeba, spolupracuje poskytovatel s dalšími organizacemi, odborníky a rodinou zživatele.

Trénink těchto dovedností je prováděn:

1. formou práce ve skupině (tzv. Job klub), kde lze využít sociální prostředí jednak k výměně zkušeností, jednak k uplatnění metody „hraní rolí“ …
2. formou individuální konzultace uživatele s pracovním konzultantem, při nichž je výcvik intenzivnější, cílený na konkrétní dovednosti, kterou uživatel nejvíce potřebuje nacvičit, je možné provádět jej přímo v terénu, např. nácvik cesty do práce.

6.5.4 Vyhledávání nebo vytváření pracovního místa

Pracovní místa jsou vyhledávána na základě zjištěných požadavků pro každého uživatele individuálně. Uživatel je přitom podle svých možností a s potřebnou podporou do tohoto procesu aktivně zapojen – předmětem individuálního plánu.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

6.5.5 Strategie jednání se zaměstnavatelem

Při jednání se zaměstnavatelem stručně představíme organizaci a důvod, proč uživatele doprovázíme. Měli bychom mít na mysli, že zaměstnavatelovi něco nabízíme – ne, že se ho doprošujeme (jak se někomu může zdát). Zmiňujeme také výhody, které může mít zaměstnavatel, pokud bude zaměstnávat lidi se zdravotním postižením.

Výhody zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají lidi se zdravotním postižením:

- ☺ Motivace klienta k práci – získání motivovaného pracovníka, který pracovat CHCE, (zaměstnanec si váží svého pracovního místa) => stabilita
- ☺ Možnost poskytnutí pracovní asistence a další podpory na pracovišti (pomoc při řešení problémů)
- ☺ Daňové úlevy – u člověka s PID 60 000,-Kč a u čl. s ČID 18 000,- Kč za rok
- ☺ Splnění zaměstnání povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením
- ☺ Možnost využití státní dotace pro zaměstnavatele od ÚP
- ☺ Efektivnější využití kvalifikovaných zaměstnanců (lidé se znevýhodněním na trhu práce jsou ochotni dělat i rutinní práce)
- ☺ Možnost reklamy pro firmu (dobrá pověst) – poukázání na sociální cítění
- ☺ Efektivnější využití finančních prostředků vydávaných na zaměstnance (lidé se znevýhodněním na trhu práce často hledají práci na částečný úvazek)
- ☺ Výše minimální mzdy zaměstnance, poživatele ČID je 75% a PID je 50% stanovených částek

Celá řada zaměstnavatelů nemá žádné zkušenosti se zaměstnáváním lidí s postižením. Proto je potřeba uživatele podporovaného zaměstnávání umět zaměstnavateli představit jako někoho, kdo má co nabídnout.

Letáček s nabídkou služeb agentury PZ pro zaměstnavatele z Agentury podporovaného zaměstnávání Ledovec Rokycany viz příloha č. 6.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

6.5.6 Podpora na pracovišti

Podpora poskytovaná v rámci podporovaného zaměstnávání uživateli služby je postavena zejména na osobní pomoci pracovního konzultanta nebo asistenta zaměřená na to, aby se uživatel naučil všechny potřebné dovednosti. Patří k nim nejenom samotné pracovní dovednosti nutné k vykonání požadované práce, ale i dovednosti přímo související s prací, které sice nejsou součástí pracovní náplně, ale zaměstnavatel očekává, že je každý pracovník zvládne, např. převléknutí se do pracovního oděvu. Neméně důležité jsou také dovednosti nepřímo související s pracovním uplatněním, kam lze zařadit například schopnost ráno včas vstát nebo se naučit cestu do práce. Dalším důležitým znakem poskytované podpory je její postupné snižování, aby začalo docházet k osamostatňování uživatele.

6.5.7 Ukončení účasti v programu podporované zaměstnávání

„Z cílů programu PZ a z principů, na kterých je založen, vyplývá, že ukončení účasti je legitimním a žádoucím završením celého procesu. V zájmu efektivity práce lidí angažovaných v programu PZ je, aby trvání podpory zaměstnance nepřesáhlo nezbytnou míru a aby podpora nebyla poskytována neúčelně nebo zbytečně.“ [29]

Ukončení účasti uživatele v programu podporované zaměstnávání nastává v několika přesně dohodou stanovených situacích. Jedním z těchto důvodů je pokud došlo k naplnění cílů a uživatel nemá další potřebu podpory ze strany poskytovatele služby. Další možností ukončení spolupráce je, že se potřeby uživatele změnily tak, že účast v programu podporované zaměstnávání není pro uživatele žádoucí. Ukončení nastává také tehdy, pokud uživatel programu nadále nemůže nebo nechce dodržovat a respektovat podmínky smlouvy.

[29] Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, s. 51

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

6.6 CÍLOVÁ SKUPINA

Jak vyplývá z definice podporovaného zaměstnávání, jedná se o službu, která je poskytována lidem, jejichž schopnosti získat a udržet si zaměstnání na otevřeném trhu práce jsou oproti dovednostem jiných lidí omezené, a potřebují proto při tomto procesu podporu. Jde nejčastěji o lidi s různým typem zdravotního postižení: o lidi s mentálním postižením, duševním onemocněním, smyslovým, tělesným či smíšeným postižením apod. Může jít také o lidi závislé na návykových látkách, o lidi bez domova, nebo o lidi po výkonu trestu, o lidi sociálně znevýhodněné či vyloučené apod.

Přijetí do programu

Přijetí do programu není podmíněno žádnými zvláštními požadavky na dovednosti a vzdělání zájemců nebo lékařskou diagnózou. Ke klíčovým podmínkám přijetí do programu patří:

- zájem uchazeče o práci na běžném pracovišti na otevřeném trhu práce
- zájem pracovat s poskytovatelem na splnění cíle
- potřeba dlouhodobé podpory/nebo podpory přímo na pracovišti
- potřeba úpravy pracoviště a/nebo pracovní náplně

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

6.7 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání a jejich financování

V České republice poskytují službu podporovaného zaměstnávání pouze nestátní nevládní organizace, které získávají peníze na provozování této služby většinou výhradně z dotací a grantů (dotace Ministerstva práce a sociálních věcí, krajských a obecních úřadů, granty z Evropské unie – tzv. Evropské strukturální fondy, nadace). Nedávno vstoupila do praxe tzv. pracovní rehabilitace, která je zakotvena v zákoně o zaměstnanosti (§ 69-74 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) - umožňuje úřadům práce proplácet náklady na podporované zaměstnávání jejich poskytovatelům alespoň pro skupinu lidí se zdravotním postižením. Přestože zákon vstoupil v platnost již v říjnu 2004, na většině úřadů práce není pracovní rehabilitace stále zavedena jako fungující nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Úřady práce stále nemají jasně propracovaný systém pro nakupování služby pracovní rehabilitace od jiných organizací.

Seznam poskytovatelů podporovaného zaměstnávání viz příloha č. 3.

6.8 Personální zabezpečení podporovaného zaměstnávání

Na základě výsledků několika projektů České unie pro podporované zaměstnávání se ukazuje[30], že kvalitní a efektivní práci odvádějí pracovní týmy tvořené minimálně třemi pracovníky v zastoupení: vedoucí agentury a dva pracovní konzultanti; pracovní asistenci provádějí pracovní asistenti, dobrovolníci nebo také pracovní konzultanti.

Vedoucí agentury řídí a koordinuje provoz agentury a činnost pracovníků a zodpovídá za kvalitu a efektivitu služeb. Pracovní konzultant v podporovaném zaměstnávání mimo jiné zodpovídá za poskytování služeb konkrétním uživatelům, poskytuje jim konzultace, vyhledává a vytváří vhodné pracovní

[30] pilotní projekt „Ověření komplexu služeb podporovaného zaměstnávání v České republice“ (PALMIF 2000-2002) a projekt „Podporované zaměstnávání – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce“ evropské iniciativy Equal (od roku 2003), zdroj: www.unie-pz.cz

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

uplatnění, jedná se zaměstnavateli, vede dokumentaci uživatele, vzdělává se, účastní se supervize apod. Pracovní asistent poskytuje uživatelům zejména pracovní asistenci na pracovišti i mimo něj a podporuje uživatele v osvojení pracovních, sociálních a dalších dovedností, které s prací souvisí.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

7 Česká unie pro podporované zaměstnávání

V České republice byla v roce 2000 založena Česká unie pro podporované zaměstnávání[31], *„jejímž posláním je „formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice.“*[32] Česká unie pro podporované zaměstnávání sdružuje poskytovatele podporovaného zaměstnávání, podílela se na vypracování metodiky podporovaného zaměstnávání a jedná s ústředními státními institucemi České republiky. Dále přispívá ke vzdělávání v této oblasti pořádáním kurzů a školení pro zaměstnance agentur, zástupce úřadů práce, pravidelně organizuje kolokvia podporovaného zaměstnávání a na požádání jednotlivých agentur provádí spolu se zástupci Inspekčního orgánu Sdružení pro Cenu České republiky za jakost audit kvality poskytovaných služeb, na jehož základě propůjčuje úspěšným žadatelům značku České kvality. Získání této značky kvality by mohlo být v budoucnu konkurenčním znakem. Agentury, které budou jejími držiteli, budou zvýhodňovány (nebo to bude přímo podmínkou) při uzavírání smluv o pracovní rehabilitaci s úřady práce.

[31] www.unie-pz.cz
[32] Vitáková, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, s. 15

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

PRAKTICKÁ ČÁST

8. VÝZKUMY

Praktická část se skládá ze dvou výzkumů. První výzkum je proveden uagentur podporovaného zaměstnávání s cílem analyzovat postavení, problémy aperspektivy občanů se zdravotním postižením na pracovním trhu. V rámci doplnění analýzy je také využito dotazníkové šetření uskutečněné v rámci projektu EQUAL v roce 2005 jehož autorem je Mgr. Polívka (Podporované zaměstnávání, dostupné z http://www.equal.rytmus.org).

Ve druhém výzkumu jsem zjišťovala – přímo u uživatelů agentury, zda byla dvouletá činnost Agentury podporovaného zaměstnávání Ledovec, o.s. - pobočka v Rokycanech účinná a zda mělo zavedení této služby v Rokycanech pro její uživatele nějaký přínos.

8.1 Výzkum č. 1.

8.1.1 Cíl výzkumu

Cílem tohoto šetření je analyzovat postavení, problémy a perspektivy občanů se zdravotním postižením na pracovním trhu očima poskytovatelů podporovaného zaměstnávání – agentur PZ, ve kterých je průzkum prováděn. Zkoumá nevýhody a problémy lidí se zdravotním postižením, srovnává službu agentur s úsilím úřadů práce, zjišťuje ochotu ze stran zaměstnavatelů. Jelikož je podporované zaměstnávání považováno za jednu z perspektivních služeb pro zdravotně postižené občany, soustřeďuje se analýza také na současné problémy, které by mohly poskytování služby ohrozit, a na plánované aktivity, které určují směr, jakým se budou agentury poskytující podporované zaměstnávání ubírat.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

8.1.2 Výzkumná metoda

K dosažení potřebných informací jsem zvolila metodu terénního šetření, techniku dotazník.

- Výhody dotazníku vidím především v anonymitě dotazovaných a v menší časové náročnosti.
- Nevýhody mohou být v jeho nízké návratnosti, dále v možné nechuti k písemnému vyjadřování ze strany respondentů, ale také v cenové náročnosti.

V dotazníku jsem použila tři typy otázek: uzavřené, polouzavřené a otevřené.

8.1.3 Hypotézy

Hypotéza č. 1:

Předpokládám, že největší nevýhodou zdravotně postižených je samotná existence zdravotního postižení.

Hypotéza č. 2

Předpokládám, že přes veškerou snahu ze strany státu neustále přetrvává trend, spíše nezapojovat do řad svých pracovníků uchazeče se zdravotním postižením.

8.1.4 Analýza podporovaného zaměstnávání

Analýza podporovaného zaměstnávání (dále jen PZ) je uskutečněna prostřednictvím dotazníkového šetření. Česká unie pro PZ sdružuje 40 poskytovatelů podporovaného zaměstnávání (seznam těchto poskytovatelů viz příloha č.3). Dvě agentury vznikly v průběhu dotazníkového šetření a teprve

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

zajišťovaly personál. Dvě agentury neměly zveřejněnu emailovou adresu a další dvě využívají stejnou emailovou adresu. Ze 40 agentur PZ bylo tedy osloveno 35. Do dotazníkového šetření se zapojilo 23 z nich (tj. 66 %).

Dotazník (viz příloha č.1) je rozdělen do několika částí. Nejprve se zaměřuje obecně na strukturu uživatelů služby a počet zaměstnanců agentury. Poté zkoumá nevýhody, které mají lidé se zdravotním znevýhodněním oproti lidem bez postižení a problémy těchto lidí v zaměstnání. Dále konfrontuje službu PZ s úřady práce, zkoumá informovanost o PZ jak u osob se zdravotním postižením (dále jen ZP), tak i povědomí celé veřejnosti, ochotu ze stran zaměstnavatelů, zdroje financování a v neposlední řadě se soustředí také na současné problémy agentury a její plány do budoucna.

Uživatelé služby podporované zaměstnávání

Přesto, že uživateli služby PZ nejsou jen osoby se ZP, tvoří jejich drtivou většinu. Podle výsledků dotazníkového šetření je to celkově 79%. 10 agentur se zaměřuje výlučně na občany se ZP a 4 z nich pouze na osoby s určitým typem postižení (1x lidé pohybující se pomocí invalidního vozíku, 2x mentální postižení, 1x duševní postižení), ostatních 6 agentur má cílovou skupinu s různými typy postižení.

V rámci šetření, které bylo uskutečněné v roce 2007 pod záštitou projektu Equal, se mimo jiné zjišťoval typ zdravotního postižení a věkové složení klientů. Prokázalo se, že klienty PZ je velmi široká cílová skupina osob, která zahrnuje všechny typy zdravotního postižení. Z hlediska věkového složení klientů vyplynulo, že zájem o službu PZ mají spíše mladší lidé. Více než polovina je tvořena osobami ve věku do 30 let (57 %). Čtvrtinu všech respondentů dokonce tvoří velmi úzká skupina ve věku 21-25 let.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Z hlediska pomoci s nalezením zaměstnání služba PZ dosahuje myslím slušné úspěšnosti. Z celkově evidovaných 485 osob se ZP v současnosti je zaměstnáno 154 (tj. 32 %). Procento se může zdát relativně nízké, nutno však upozornit, že se jedná spíše o orientační čísla platná k určitému datu (den vyplnění dotazníku), neboť v průběhu dotazníkového šetření bylo upozorněno, že agentury vyřazují uživatele z evidence po ukončení služby.

Jednou ze stěžejních výhod služby PZ je možnost individuálně přistupovat k osobám se ZP. Na rozdíl od úřadů práce, agentury neevidují tak velké množství uchazečů o práci, a tudíž
se mohou intenzivněji zabývat konkrétními osobami a nabízet individuální přístup, který je v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením skutečně nezbytný. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že průměrný počet uživatelů (pozn. v tomto případě se počítá se všemi uživateli služby PZ nejen s uživateli, kteří jsou osobami se ZP už začínám dvojím číslům rozumět- to by mělo být vysvětleno rovněž někde v úvodu) připadající na agenturu je 27 osob. Průměrný počet zaměstnanců agentury jsou 4 lidé, tzn. že na 1 zaměstnance agentury připadá v průměru 7 uživatelů služby PZ a jednoznačně zaručuje uživatelům této služby respektování jejich individuality.

Nevýhody a problémy lidí se zdravotním postižením

Není sporu, že lidé se ZP jsou oproti lidem bez zdravotního postižení na trhu práce znevýhodněni. Nevýhody jsem seřadila podle závažnosti, kterou jim jednotlivé agentury připsaly. V dotazníku bylo na výběr z následujících možností nevýhod: samotná existence ZP, nízké vzdělání, nedostatečná praxe, věk, menší flexibilita, nižší pracovní výkon, větší pravděpodobnost absence v práci, horší adaptace na pracovišti, předsudky ze stran zaměstnavatelů a ztráta pracovních návyků. Následující tabulka uvádí pořadí nevýhod, jak je uvedli poskytovatelé služby PZ.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Tabulka 1: Pořadí nevýhod lidí se ZP proti lidem bez ZP

Umístění	Nevýhoda
1. místo	Samotná existence ZP
2. místo	Nízké vzdělání
3. místo	Předsudky ze stran zaměstnavatelů
4. místo	Nižší pracovní výkon
5. místo	Praxe
Poslední místo	Věk

Zdroj: Dotazníkové šetření

Většina agentur se shodla na tom, že největší nevýhodou je samotná existence zdravotního postižení. Hypotéza č. 1 se mi tedy potvrdila. Souvisí s tím, jak společnost vnímá lidi se ZP a také s předsudky ze strany zaměstnavatelů, které se umístily jako nevýhoda těsně za nízkým vzděláním. Nízké vzdělání a nedostatečná praxe je jedna z příčin nejen u osob se ZP, ale i u osob bez zdravotního postižení, která brání přijetí do pracovního poměru. Na straně lidí se ZP však existuje „navíc“ zdravotní postižení, a tak dochází u nich ke kumulaci handicapů, které brání pracovnímu uplatnění.

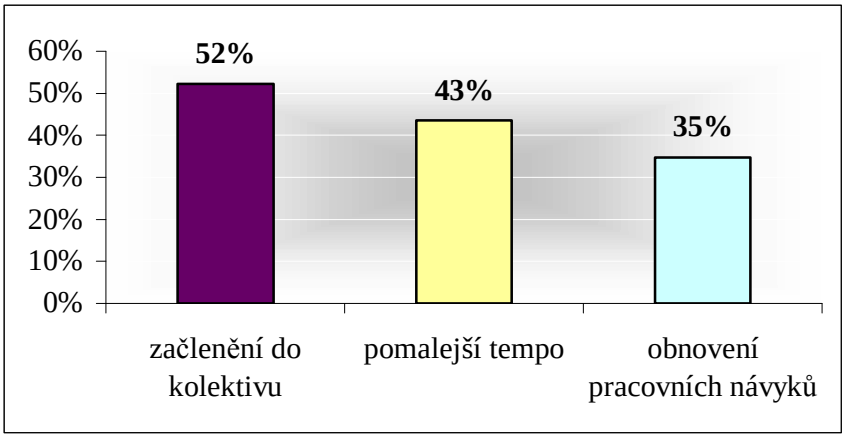
Nižší pracovní výkon se zařadil před nedostatečnou praxí. V současnosti, kdy je důraz kladen na minimalizaci času a zároveň na maximalizaci výkonu, je nižší pracovní výkon skutečnou bariérou. Navíc, pokud motivační systémy k zaměstnávání osob se ZP jsou nepostačující, záleží na sociálním cítění konkrétního zaměstnavatele. Poslední pozici zaujal překvapivě věk, ale to bude mít zřejmě souvislost s faktem, že 57 % uživatelů služby PZ jsou lidé do 30 let..

Šetření se také věnovalo problémům v zaměstnání. Dotazník nabízel tyto možnosti problémů: zvládání pracovních činností, obnovení pracovních návyků, začlenění do kolektivu, komunikace se zaměstnavatelem, dodržování stanovené pracovní doby, nesamostatnost a pomalejší tempo. Následující graf uvádí tři

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

nejčastější problémy, se kterými se střetávají osoby se ZP v zaměstnání, podle mínění agentur.

Graf 3: Nejčastější problémy lidí se ZP v zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření

Více než polovina (52 %) označila za nejproblematičtější záležitost – začlenění do kolektivu či komunikaci s kolektivem. Z dotazníkového šetření nelze vyvodit závěry, zda komunikační bariéru mají na svědomí více zaměstnanci či lidé se ZP. Nejeden dotazník však obsahoval konstatování o existenci netolerance a předsudků vůči osobám se ZP, jednání s těmito lidmi jako nedospělými a také fakt, že okolí není doposud zvyklé jednat s lidmi se ZP, což leccos naznačuje o dosavadní úrovni integrace v oblasti zaměstnávání. Vyskytl se ale i názor o snížených sociálních a komunikačních schopnostech na straně osob se ZP, v jejichž důsledku dochází ke konfliktům a nedorozuměním na pracovišti.

Za problémem začlenění do kolektivu se umístilo pomalejší tempo vyskytující se při pracovních činnostech. Pomalejší tempo se odvíjí od konkrétního druhu postižení, respektive veškeré problémy, stejně jako nevýhody, souvisí s individuálním typem postižení. Těsně

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

za pomalejším tempem se zařadil problém obnovení pracovních návyků, který označilo 35 % agentur. V této souvislosti bych opět připomněla věkovou strukturu uživatelů do 30 let včetně absolventů, kteří často postrádají jakékoliv pracovní návyky a to i bez ohledu na to, jestli mají absolventi zdravotní postižení či nikoliv. Z odpovědí vyplynula ještě jedna skutečnost, některé problémy lidí se ZP v zaměstnání jsou obdobné jako u zdravých osob. Když mají přizpůsobené pracovní podmínky, nemají žádné vážnější problémy v zaměstnání. Ne vždy je však zaměstnavatel ochoten ustoupit ze svých požadavků a zohlednit tak člověka se ZP.

Vrátím se ještě k výše zmíněnému problému začlenění do kolektivu. Před rokem uskutečněné šetření se zabývalo podobnou otázkou, zda se lidé se ZP cítí dobře mezi svými kolegy. Jedná se o velmi zajímavou konfrontaci, která přináší překvapivé výsledky. Více než 40 % respondentů se vyjádřilo, že práci hledá mimo jiné proto, aby našlo společnost/kamarády. Drtivá většina z nich v zaměstnání našla alespoň někoho, s kým si rozumí. Přitom více než polovina (55 %) z nich deklarovala, že je se svými kolegy ráda. Z odpovědí, kterými respondenti vysvětlovali svou spokojenost/nespokojenost s kolektivem jednoznačně vyplynulo, že z pohledu uživatelů je kolektiv v drtivé většině přijal mezi sebe. Ve většině případů jde pouze o pracovní vztah, někdy jsou však uživatelé i součástí mimopracovních aktivit kolektivu. Významná část respondentů hovořila o tom, že našli v práci skutečné kamarády.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Graf 4: Spokojenost lidí se ZP mezi svými kolegy v zaměstnání

Zdroj: Podporované zaměstnávání, dostupné z http://www.equal.rytmus.org

Šetření tedy překvapivě dospělo ke zcela opačným závěrům. Není možné jednoznačně vysvětlit, proč tomu tak je. Jedním z důležitých faktů však zůstává, že v případě prvním (otázka nejčastějších problémů lidí se ZP v zaměstnání) odpovídali poskytovatelé služby PZ
a v případě otázky spokojenosti uživatelé této služby.

Úřad práce versus podporované zaměstnávání

Dlouhodobý vývoj v dané oblasti naznačuje nutnost kooperace jak státního sektoru, tak i nestátních neziskových organizací, ke kterým se řadí i agentury poskytující službu PZ. Úřady práce by tudíž měly mít zájem na spolupráci s jednotlivými agenturami, a tím přispívat k pozitivnímu rozvoji oblasti zaměstnávání občanů se ZP ve svém regionu. Úřady práce nemají možnost poskytovat tak specifickou službu jako agentury PZ. Služby obou subjektů jsou konfrontovány v následující tabulce.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Tabulka 4: Konfrontace služby PZ a úřadu práce

Služba podporované zaměstnávání	Úřad práce
a) individuální přístup, služba zaměřena ze 70 % - 80 % na osoby se ZP	a) individuální přístup není možný, ÚP evidují několikanásobně vyšší počet žadatelů o práci, žadatelé nejsou pouze osoby se ZP
- intenzivní spolupráce	Ø pravidelné docházení na ÚP, nemá však charakter intenzivní spolupráce
b) dostatečný časový prostor	3. vzhledem k vysokému počtu uchazečů o práci jednoznačně nedostatek časového prostoru
c) nácvik dovedností na pracovišti	a) dovednosti se také získávají na pracovišti, ale bez pomoci pracovního asistenta
d) možnost pracovní asistence	- není poskytována personální podpora na pracovišti z řad zaměstnanců ÚP
e) dlouhodobá podpora uživatele	5. služby ÚP poskytovány pouze do nástupu na pracovní místo
f) podpora pro zaměstnavatele	a) neexistuje podpůrčí činnost zaměřená na zaměstnavatele
g) vyžaduje se aktivní spolupráce ze strany uživatele	a) v případě ÚP se setkáváme spíše s pasivitou ze strany žadatele o práci
h) respektování individuality člověka	a) souvisí s nemožností individuálního přístupu viz první bod
i) zjišťování spokojenosti se službou	• není zjišťována spokojenost se službou
j) možnost využít volnočasové aktivity	• možnost využít rekvalifikační kurzy

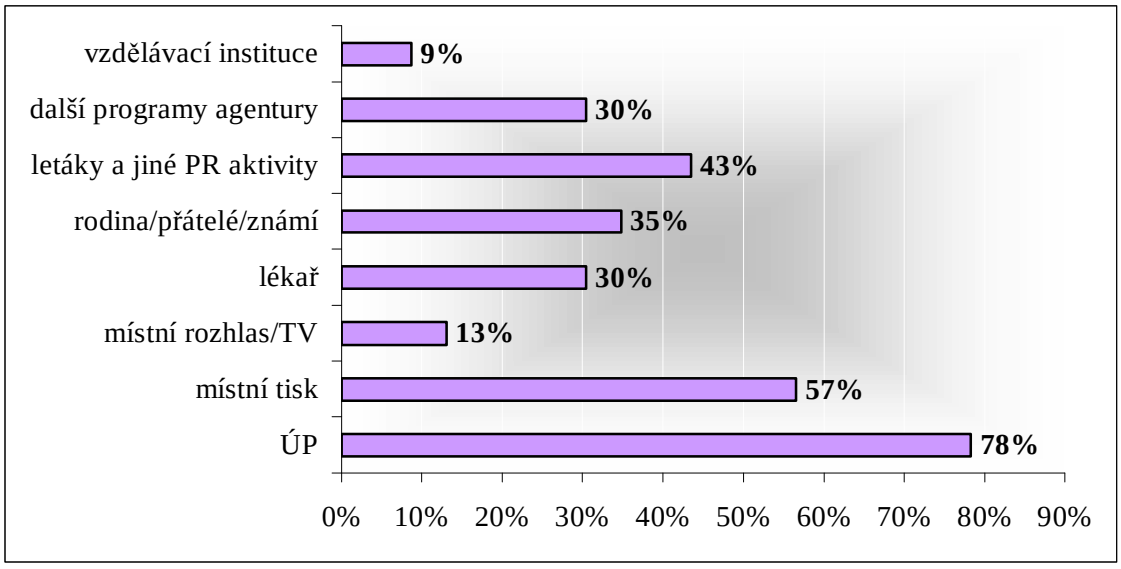
Zdroj: Dotazníkové šetření

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Informovanost o službě podporované zaměstnávání

O možnosti využití služby PZ, která nabízí podporu během pracovní integrace a napomáhá tak i začleňování do společnosti, se uchazeči o zaměstnání se ZP dozvídají z různých zdrojů. Následující graf tedy uvádí, odkud je možné získat informace.

Graf 5: Zdroje informací osob se ZP o službě PZ



Zdroj: Dotazníkové šetření

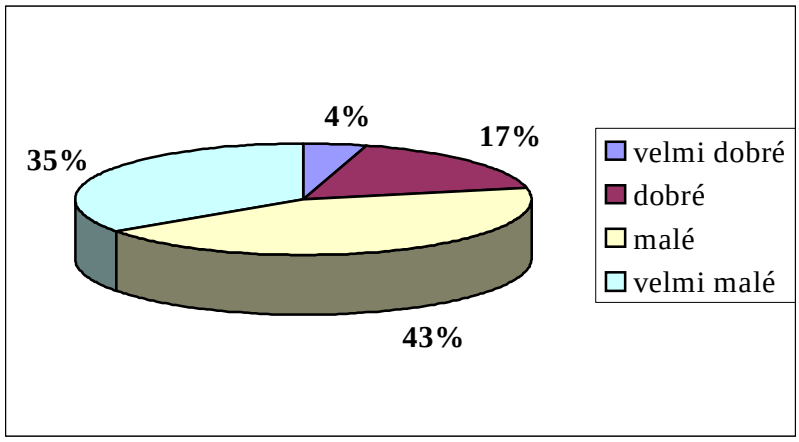
Graf naznačuje určité příznivé tendence směrem ke spolupráci s úřady práce. 78 % agentur uvedlo, že se jejich uživatelé dozvěděli o možnosti využití služby PZ právě prostřednictvím ÚP. Důležitou roli v informovanosti sehrávají také místní média (70 %), jak deklaruje graf. 57 % poskytovatelů PZ hodnotí místní tisk jako zdroj informací a 13 % místní rozhlas popřípadě TV. Nelze opomenout ani propagační aktivity jednotlivých agentur, které se zejména podílí na šíření povědomí o službě PZ a 43 % z nich uvádí, že díky těmto aktivitám získali lidé se ZP informaci o službě. Vzdělávací instituce, jako zdroj informací osob se ZP o službě PZ, označily pouze dvě agentury (tj. 9 %).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Z grafu č. 5 je zřejmé, že velký podíl na informovanosti si připisuje jak zájem místních médií, tak i propagační činnost samotných agentur. Zájem médií je velkou předností, které by měly agentury plně využívat. Spolupráce s lokálními médii má totiž zásadní vliv na vnímání služby PZ nejen širokou veřejností, ale také místních úřadů a možných budoucích zaměstnavatelů.

Pro poskytovatele je důležité, aby o službě PZ věděli nejen občané se ZP, ale aby byla o ní informována i široká veřejnost, jak se ZP, tak i bez ZP, a aby tuto službu vnímala pozitivně. Jedním z možných zdrojů získání finančních prostředků jsou totiž také individuální dárci. Dotazník v otázce povědomí veřejnosti o existenci služby PZ nabízel čtyři varianty odpovědí: velmi dobré, dobré, malé a velmi malé. Z pohledu agentur má tedy naprostá většina buď malé (43 %) nebo velmi malé (35 %) povědomí. Pouze jediná agentura uvedla možnost velmi dobré.

Graf 6: Povědomí veřejnosti o existenci služby PZ



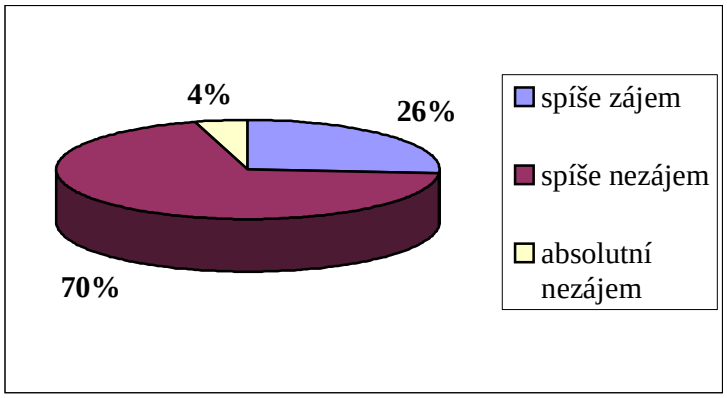
Zdroj: Dotazníkové šetření

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Ochota zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Všeobecně je známo, že přetrvává v současnosti trend osoby se zdravotním postižením spíše nezaměstnávat. Teoreticky většina zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce dává přednost zaměstnancům bez zdravotního postižení. Nakolik se tento „teoretický fakt“ promítá do praxe ukazuje také následující graf.

Graf 7: Ochota zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP



Zdroj: Dotazníkové šetření

Agentury měly v dotazníku na výběr ze čtyř odpovědí: velice ochotní, spíše zájem, spíše nezájem a absolutní nezájem ze stran zaměstnavatelů v daném působišti zaměstnávat osoby
se ZP. Bohužel ani v jednom případě se neobjevila odpověď velice ochotní. Na druhou stranu s absolutním nezájmem se potýká jediná agentura. Markantní převahu - 70 % tvoří tedy z hlediska ochoty spíše nezájem ze stran zaměstnavatelů a potvrzuje se tak výše zmíněný trend. Tímto se potvrzuje také hypotéza č. 2.

Dále se agentury shodují, že záleží na konkrétním zaměstnavateli. Některé připisují nezájem ze stran zaměstnavatelů nedostatku finančních prostředků

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

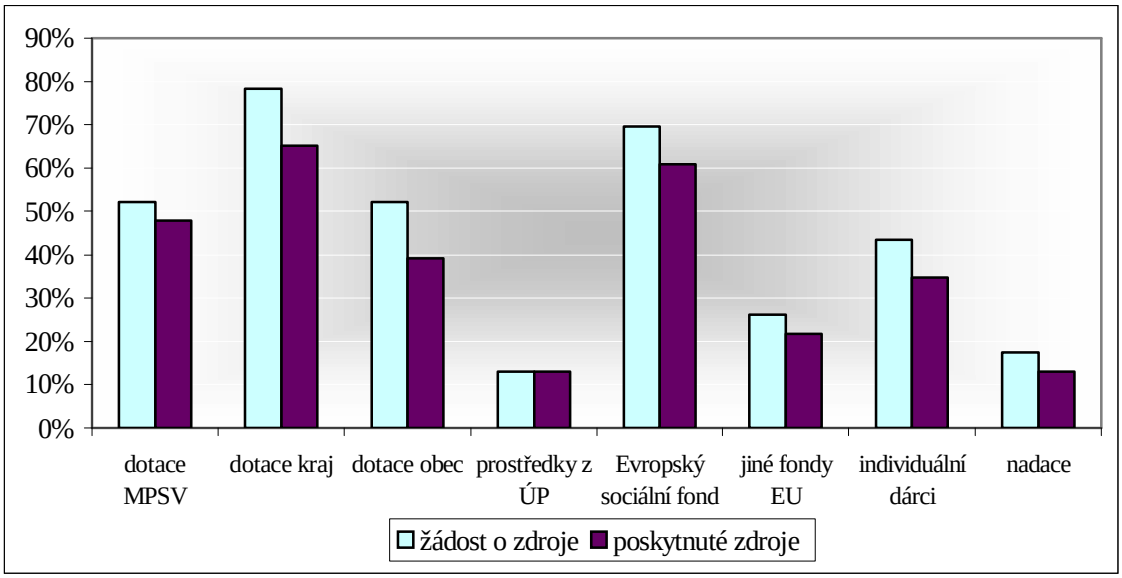
a vysoké nezaměstnanosti ve svém působišti. V některých případech se sice zaměstnavatelé nebrání zaměstnání osob se ZP, ale nejsou již ochotni přizpůsobit se jejich potřebám. I když tedy ochota existuje, neznamená ještě pracovní uplatnění pro uživatele.

Zdroje financování

Poskytovatelé služby PZ jsou nestátními neziskovými organizacemi, pro které je typické vícezdrojové financování. Rozvoj sítě se zabezpečuje z velké části z finančních prostředků fondů EU, což dokládá i následující graf.

První sloupec u jednotlivých zdrojů v grafu představuje žádosti o tyto zdroje ze stran poskytovatelů PZ a druhý sloupec znázorňuje, zda tyto prostředky skutečně poskytnuty byly.

Graf 8: Zdroje finančních prostředků agentur PZ



Zdroj: Dotazníkové šetření

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

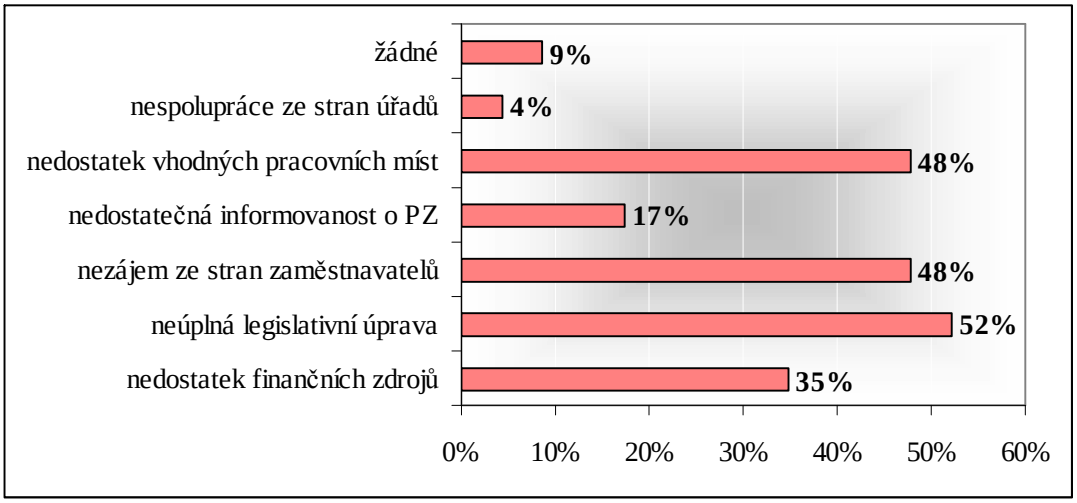
Jak z grafu vyplývá, poskytovatelé služby PZ využívají možnost čerpat prostředky z fondů Evropské unie. Z pohledu objemu finančních zdrojů se jedná o nejvíce využívané zdroje, konkrétně 61 % agentur využívá Evropský sociální fond a 22 % jiné fondy EU. Nejvíce žádostí (78 %) o poskytnutí prostředků bylo předloženo na kraj. Ne všechny agentury však uspěly a krajské dotace byly vyplaceny 65 % poskytovatelů. Polovina (52 %) žádala,
o dotace na ministerstvu práce a sociálních věcí, 48 % agentur dotace z MPSV obdrželo. Obecní dotace jsou na tom obdobně s žádostmi (52 %), ale pouze 39 % poskytovatelů tyto dotace získalo. S individuálními dárci spolupracuje 35 % agentur. Menší podíl již zastávají finanční prostředky z ÚP, kterých využilo pouze 13 % agentur a prostředky z nadací byly poskytnuty třem agenturám. Tři agentury získaly finance prostřednictvím vlastní činnosti. Problémem, jak uvedly agentury v dotazníkovém šetření, není ani tak nedostatek finančních zdrojů, jako jejich obtížné získávání. Agentury jsou v tomto ohledu závislé na projektech a řízení projektového cyklu je velmi náročná administrativní záležitost. Nakolik závažným problémem je nedostatek finančních zdrojů, ukáže následující část analýzy.

Současné problémy agentur

Další část dotazníku zjišťovala problémy, kterým v současnosti čelí poskytovatelé služby PZ. Jelikož je v rámci analýzy služba deklarována jako jedna z perspektivních služeb
pro občany se ZP, je podstatné identifikovat nejen plány agentur do budoucna, ale je důležité stanovit si také problémy, které ohrožují, nebo by případně mohly ohrozit, poskytování služby PZ.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Graf 9: Problémy agentur PZ v současnosti



Zdroj: Dotazníkové šetření

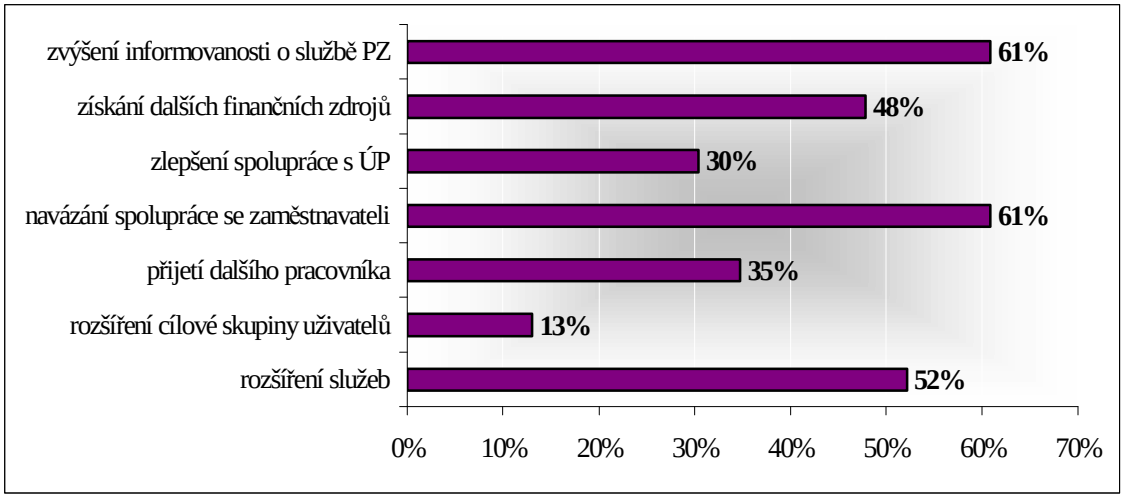
Polovina (52 %) agentur PZ shledává základním problémem neúplnou resp. nedostatečnou legislativní úpravu služby PZ (konkrétně nevyhovuje ani zákon o zaměstnanosti, ani zákon o sociálních službách). Dalším významným problémem z hlediska téměř poloviny poskytovatelů (48 %) je nedostatek vhodných pracovních míst (hlavně nedostatek míst na zkrácené úvazky). Problém nedostatku vhodných pracovních míst se tak částečně pojí s neochotou zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa „na míru“ pracovníkům se ZP a výše potvrzeným trendem – spíše nezaměstnávat osoby se ZP, jak také dokazuje nezájem ze strany zaměstnavatelů označený 48 % poskytovatelů. Nedostatečnou informovanost jako problém určilo 17 % agentur. V souvislosti s malým povědomím o službě PZ se jeví procento relativně nízké, ale vzhledem k tomu, že dle agentur se povědomí rok od roku lepší, neměla by informovanost představovat hrozbu. Hrozbu by však mohl představovat nedostatek finančních prostředků, který označilo 35 % agentur jako vážný. Jedná se především o nedostatek financí na mzdy pracovníků, jak vyplynulo z šetření. Nespolupráci ze stran úřadů označila jediná agentura. Našly se i dvě agentury, které označily, že se v současnosti s žádným závažným problémem nestřetávají.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Výhled do budoucna agentur

Závěrečná část dotazníku je věnována plánovaným aktivitám poskytovatelů služby PZ. Je podstatné zjistit, jakým směrem se budou agentury nadále rozvíjet, na jaké činnosti bude kladen důraz a zda při svých plánech zohledňují řešení problémů, kterým jsou nuceni v současnosti čelit. Následující graf uvádí přehled plánovaných činností do dalšího období působení agentur PZ.

Graf 10: Plánované aktivity agentur PZ do příštího období



Zdroj: Dotazníkové šetření

Je evidentní, že největší část poskytovatelů (61 %) se soustředí na jeden z vážných problémů, nezájem ze stran zaměstnavatelů, a mají v plánu navázat spolupráci s dalšími potencionálními zaměstnavateli svých uživatelů. Stejně tak téměř dvě třetiny (61 %) se zaměřují na problém informovanosti a s tím související problém povědomí a zamýšlí zvýšit informovanost o službě PZ. Polovina (52 %) má v úmyslu rozšířit své služby (např. o program sociální rehabilitace, Job klubu či tranzitní program). Rozšířit cílovou skupinu svých uživatelů zamýšlí pouze 13 % agentur, což zřejmě souvisí s faktem, že většina

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

agentur (cca 75 %) již eviduje širokou cílovou skupinu uživatelů. Rozšíření služeb a cílové skupiny uživatelů si vyžaduje přijetí dalších pracovníků, tento záměr má v plánu 35 % agentur, a také větší náročnost na finanční zdroje. Tomu odpovídá v dotazníku téměř polovina (48 %) poskytovatelů, kteří označili možnost získání dalších finančních prostředků. Většina agentur se shodla, že mají v plánu nadále kvalitně poskytovat služby ke spokojenosti svých uživatelů a udržet tak služby v daném regionu. Jedna agentura hodlá založit další dvě nové agentury ve svém působišti. Vyskytl se rovněž plán, zapojit se do komunitního plánování. Je tedy patrné, že služba PZ se bude nadále rozvíjet, rozšiřovat do dalších regionů a napomáhat tak k řešení nezaměstnanosti osob se ZP.

8.1.5 Shrnutí

Do dotazníkového šetření se zapojilo 23 agentur. Analýza se soustředila do několika širších okruhů, které specifikují či úzce souvisí se službou PZ a podávají přehled o jejich základních charakteristikách. Zároveň je využito výsledků dotazníkového šetření, které zkoumalo vliv PZ na situaci a postoje jeho klientů. Šetření bylo uskutečněno před rokem, s vybranými výsledky byla provedena komparace.

Úvodní část analýzy je věnována uživatelům služby PZ. Přesto, že je služba určena nejen pro osoby se ZP, tyto osoby tvoří 79 % jejich uživatelů. Z hlediska věkové struktury uživatelů službu PZ vyhledávají spíše mladší lidé.

Šetření ukázalo, že největší nevýhodou při hledání zaměstnání, kterou mají lidé se ZP oproti lidem bez ZP, je samotná existence ZP. Tento fakt bych přisoudila dosavadnímu nahlížení na lidi se ZP (pozůstatek z předcházejícího totalitního režimu) a také setrvávajícími předsudky ze stran zaměstnavatelů. Poslední místo obsadil věk, zřejmě díky zájmu o službu spíše mladších osob. Dotazník zjišťoval

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

nejen nevýhody při hledání zaměstnání, ale také problémy vznikající přímo na pracovišti. Větší polovina (52 %) shledala za nejproblematičtější záležitost začlenění do kolektivu nebo komunikaci s kolektivem. Pomocí pracovní asistence, která je součástí služby PZ, se může těmto problémům předcházet. Za kolektiv se dále umístilo pomalejší tempo a obnovení pracovních návyků. I v těchto případech může pracovní asistent zejména na počátku pracovníka podpořit.

Při konfrontaci služby PZ a služeb ÚP vychází jednoznačně vítězně služba PZ. Jednak díky možnosti věnovat se svým uživatelům individuálně, intenzivní spolupráci, dostatečnému časovému prostoru, pracovní asistenci a podpoře pro zaměstnavatele, kterou jsou agentury PZ schopny nabídnout či uplatňované aktivní spolupráci ze strany uživatele. ÚP nemohou zabezpečovat tak charakteristickou službu jako agentury PZ, zejména kvůli několikanásobně vyššímu počtu a značně širší cílové skupině uchazečů. Neznamená to, že by agentury PZ měly ÚP nahradit. Naopak, mělo by docházet ke vzájemné kooperaci.

Vzájemnou kooperaci obou subjektů naznačuje primární informovanost osob se ZP o službě PZ. 78 % agentur označilo, že prvotní informaci o možnosti využít službu PZ získali uživatelé právě na ÚP. Významnou úlohu v informovanosti sehrává také zájem místních médií. Jelikož většina agentur uvedla buď malé (43 %) nebo velmi malé (35 %) povědomí o službě PZ, bylo by prospěšné tento zájem maximálně využívat k obeznámení široké veřejnosti s touto službou. Jako nejslabší zdroj informovanosti se umístily vzdělávací instituce.

Nejvíce agentur (83 %) získává finanční prostředky z EU, převážná většina (61 %) z Evropského sociálního fondu. Pouze tři agentury využily v minulém roce prostředků z ÚP nebo nadací. Jako problém nevidí agentury nedostatek finančních zdrojů, ale jejich získávání, díky administrativní náročnosti projektového cyklu. Finanční stránku však za hlavní problém agentury

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

nepovažují. Pro 52 % agentur je mnohem závažnější stávající legislativní úprava a téměř polovina (48 %) vidí problém v nedostatku vhodných pracovních míst včetně nezájmu ze stran zaměstnavatelů.

Závěrečná část analýzy se zabývá zamýšlenými činnostmi agentur na nadcházející období. Je patrné, že ve svých plánech zohledňují také současné problémy. Nejvíce agentur (61 %) má v úmyslu oslovit další potenciální zaměstnavatele a zvýšit povědomí o službě PZ, dále pak rozšířit své služby (52 %) či získat nové finanční zdroje (48 %). Některé agentury plánují zapojení nebo zvýšení své úlohy při komunitním plánování, a tím se podílet na tvorbě regionální politiky zaměstnávání občanů se ZP. Dá se tedy předpokládat rostoucí význam služby PZ v boji proti nezaměstnanosti této marginalizované skupiny na trhu práce.

8.2 Výzkum č. 2

8.2.1 Cíl výzkumu

Cílem tohoto výzkumu je zjistit, zda byla dvouletá činnost Agentury podporovaného zaměstnávání Ledovec, o.s. - pobočka v Rokycanech účinná a zda mělo zavedení této služby v Rokycanech pro její uživatele nějaký přínos. Průzkum byl prováděn u klientů této agentury, kteří již prošli programem PZ. Prostřednictvím dotazníkového šetřením (dotazník viz příloha č. 2) se zjišťovala celková spokojenost uživatelů s činností agentury, jejich situace před a po využití služby PZ, průběh a výsledek služby. Výsledek šetření bude předložen vedení Sdružení Ledovec k posouzení, zda tuto službu i v budoucnosti (po získání finančních prostředků) poskytovat.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

8.2.2 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek tvořili uživatelé Agentury podporovaného zaměstnávání Ledovec – pobočka Rokycany (více informací o agentuře viz příloha č. 4). Šetření se zúčastnilo 30 uživatelů, se kterými agentura navázala intenzivní spolupráci, ke zpracování bylo použito všech 30 dotazníků.

Z 30 respondentů bylo 18 žen a 12 mužů. Věk respondentů se pohyboval od 21 do 60 let. Nejvíce respondentů představovali uživatelé ve věkovém rozmezí 36-45 let. Věk a pohlaví respondentů uvádím v tabulce č. 2.

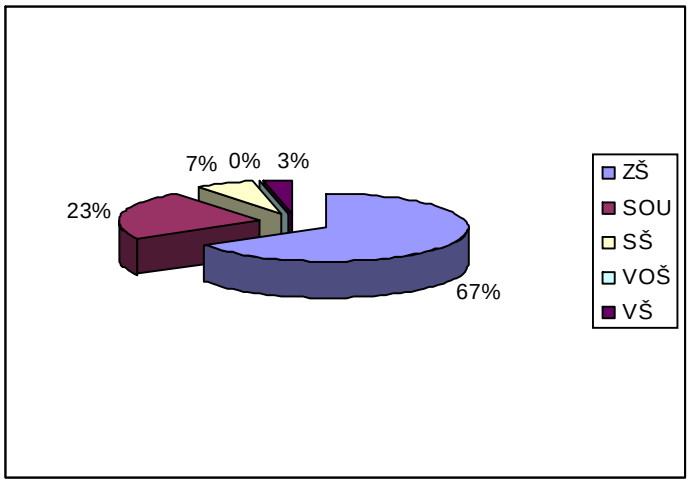
Tabulka č. 2 – Věk a pohlaví respondentů

Věk	Muži	Ženy	Celkem
15 – 25	4	3	7
26 – 35	1	2	3
36 – 45	5	10	15
46 – 60	2	3	5
Celkem	12	18	30

Vzdělání respondentů je znázorněno v grafu č. 1. Nejvíce dotazovaných (20 uživatelů), uvedlo jako nejvýše dosažené vzdělání základní (či zvláštní) školu. Nízké vzdělání je po ZP bohužel dalším negativním faktorem, který brání v nalezení vhodného zaměstnání.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Graf č. 1 – Nejvýše dosažené vzdělání respondentů

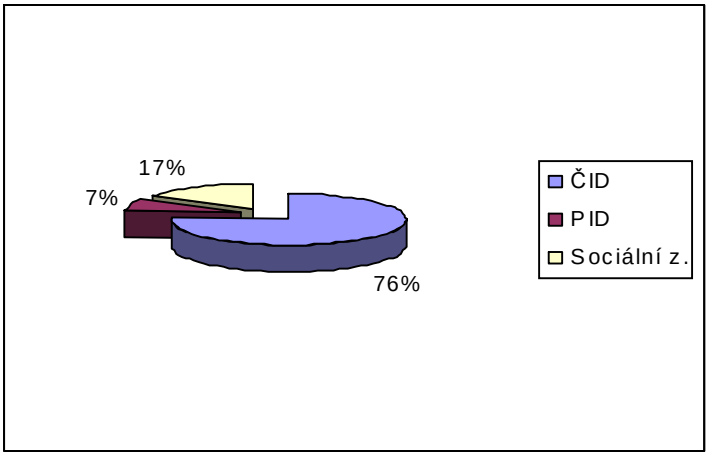


Zdroj: Dotazníkové šetření

8.2.3 Analýza šetření č. 2

Rozdělení respondentů podle typu znevýhodnění na trhu práce znázorňuje graf č. 2. Největší část (23 uživatelů) zaujímají uživatelé se zdravotním znevýhodněním s částečným invalidním důchodem. 5 respondentů má sociální znevýhodnění a 2 uživatelé jsou plně invalidní, avšak schopni a ochotni pracovat.

Graf č. 2 - Znevýhodnění uživatelů služby na trhu práce



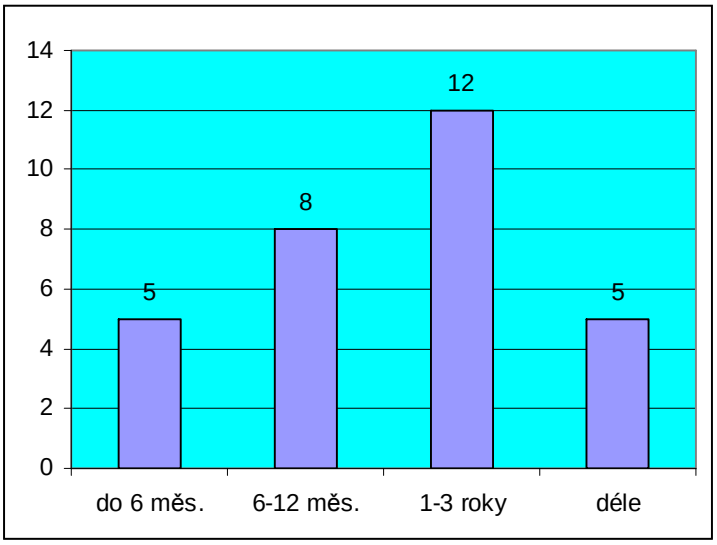
Zdroj: Dotazníkové šetření

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Po zjišťování základních informacích o respondentech – pohlaví, věk, vzdělání a znevýhodnění na trhu práce jsem mapovala situaci uživatelů při hledání vhodného zaměstnání. Jak dlouho a kde zaměstnání hledali (hledají).

Důležitou informací, která může ovlivnit nalezení a udržení zaměstnání je délka nezaměstnanosti (evidence na ÚP). Bývá pravidlem, že čím déle bývá člověk (nejen se zdravotním či jiným znevýhodněním) nezaměstnaný, tím hůře práci získává. Příčina je ztráta pracovních návyků, sebevědomí a kontaktu s lidmi. Délku nezaměstnanosti uživatelů agentury znázorňuje graf č. 3.

Graf č. 3 – Délka nezaměstnanosti uživatelů



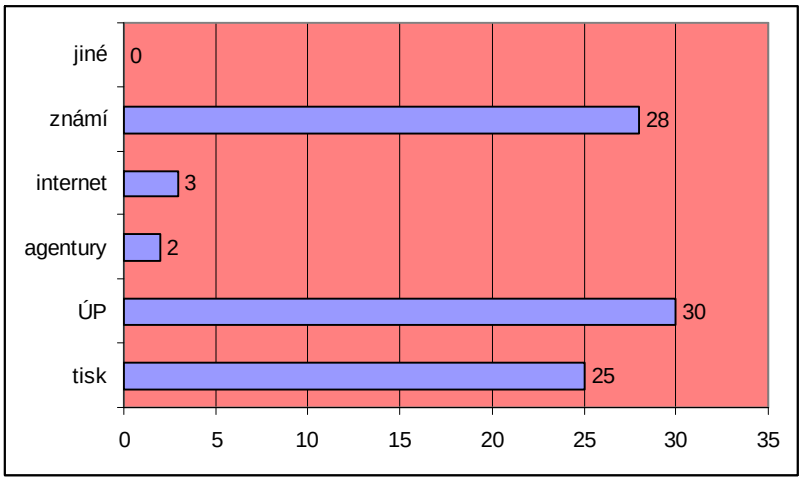
Zdroj: Dotazníkové šetření

Možností, kde lze hledat práci je několik. Ne všichni lidé k nim ale mají přístup (internet) a někteří o určitých zdrojích hledání ani neví. I tyto překážky může pomoci odstranit spolupráce s agenturou PZ.

Možnosti, které uživatelé využili k hledání vhodného zaměstnání znázorňuje graf č. 4. Respondenti mohli označit více odpovědí.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Graf č. 4 – Možnosti hledání zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření

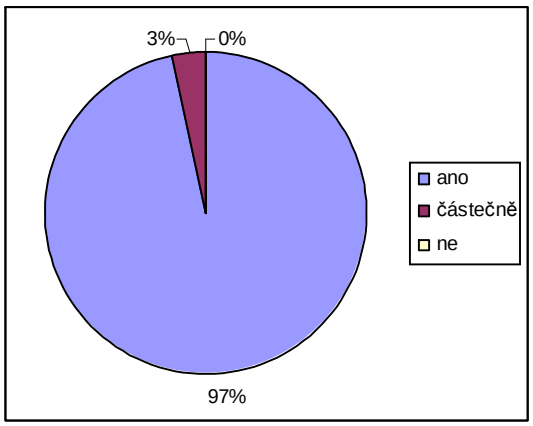
Ve 3. otázce dotazníku jsem zjišťovala, jak se respondenti dozvěděli o agentuře PZ. Nejvíce lidem (20) kontakt na agenturu zprostředkoval ÚP Rokycany, který byl zároveň partnerem APZ Rokycany. 4 respondenti se o agentuře dozvěděli od svých příbuzných či známých, 1 uživatele doporučil do programu PZ lékař a 5 respondentům doporučily službu jiné organizace, konkrétně probační a mediační služba (1), centrum pro zdravotně postižené (1) a poradna pro rodinu a mezilidské vztahy (3).

Dalším důležitým ukazatelem ohledně prospěšnosti služby je očekávání jejích uživatelů. Co - v té době ještě potenciální uživatelé - od služby PZ očekávali a zda byla jejich očekávání naplněna, zjišťuji v otázkách č. 5 a 6. Svá očekávání respondenti formulovali velmi podobně, většinou se opakovaly odpovědi: „Očekával(a) jsem: pomoc s hledáním práce, zprostředkování kontaktu se zaměstnavateli, dojednání pracovních podmínek, naučit se něco nového.“

Nakolik se očekávání uživatelů služby PZ naplnilo, ukazuje graf č. 5. 97 % (29) uživatelům činnost agentury jejich očekávání splnila. 1 uživateli se očekávání splnila částečně, svoji odpověď doplnil odůvodněním, že očekával již připravené nabídky práce.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Graf č. 5 – Očekávání uživatelů od programu PZ



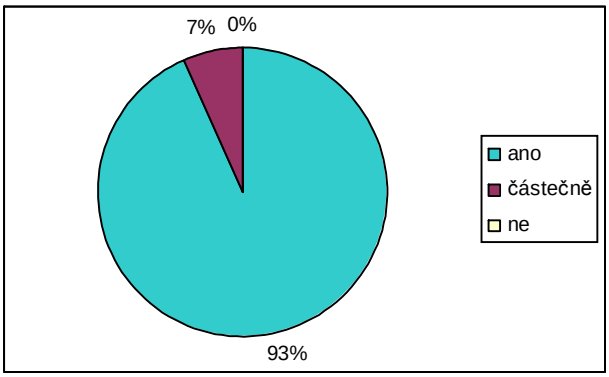
Zdroj: Dotazníkové šetření

V každé službě - a to nejen v pomáhající profesi, je důležitý přístup zaměstnanců – poskytovatelů služby. Následující otázka dotazníku měla zjistit, jak uživatelé služby PZ hodnotí přístup pracovnic Agentury podporovaného zaměstnávání Rokycany. Z nabídnutých možností: výborný, dobrý, mohl by být lepší a nevyhovující, všech 30 uživatelů překvapivě zvolilo 1. odpověď – výborný přístup.

Nakolik vyhovoval uživatelům průběh spolupráce (schůzky s pracovními konzultantkami, skupinové „JOB kluby“, nácviky, asistence aj.) znázorňuje graf č. 6. 93 % respondentům (28) průběh spolupráce vyhovoval, 7 % (2) vyhovoval jen částečně a nikdo nehodnotil průběh programu jako nevyhovující.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Graf č. 6 – Spokojenost uživatelů s průběhem spolupráce



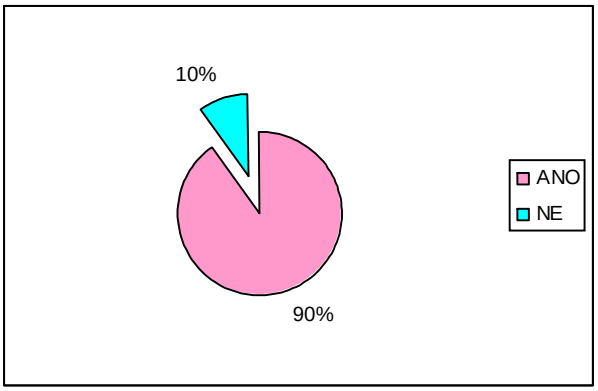
Zdroj: Dotazníkové šetření

V otázce č. 9 měli ti respondenti (2), kterým průběh spolupráce vyhovoval jen částečně (otázka č. 8) uvést, co by tedy na spolupráci změnili. Jeden z uživatelů by si přál scházet se s pracovní konzultantkou častěji (tedy více než 1x týdně). Druhému z respondentů nevyhovovaly skupinové aktivity tzv. JOB kluby, které by tedy zcela vypustil. V prvním případě se dle mého názoru jedná spíše o „pozitivní“ připomínku, v případě druhém je nevyhovující forma práce (skupinová), což pravidla programu respektují a nezařazují JOB kluby mezi povinné aktivity.

Důležitou otázkou byla otázka č. 10: „Zlepšila se nějakým způsobem Vaše situace po absolvování podporovaného zaměstnávání v APZ Ledovec? Pokud ano, jak?“ Zlepšení situace – a to ne nutně jen po pracovní stránce – je jedním z nejdůležitějších cílů této služby. Dle odpovědí se po spolupráci s agenturou zlepšila situace 27 uživatelů tj. 90 %, kteří uváděli zlepšení v: orientaci na trhu práce, získání nových znalostí a dovedností, znovuzískání naděje v nalezení zaměstnání. 3 respondenti (10 %) uvedli, že se jejich situace nezměnila. Poměr mezi uživateli, kterým služba změnila životní situaci a těmi, u kterých k žádné změně nedošlo, znázorňuje graf č. 7.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

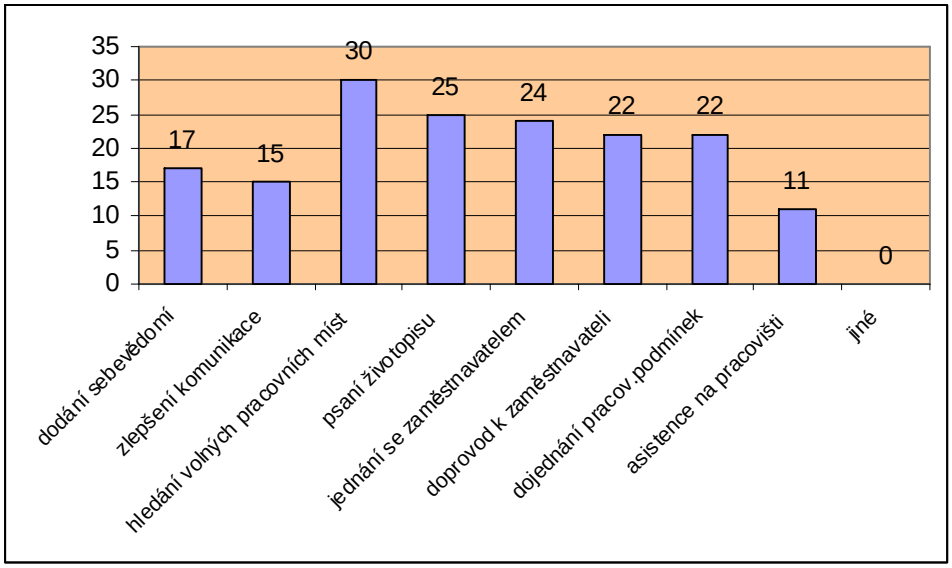
Graf č. 7 – Změna situace uživatelů po absolvování programu PZ



Zdroj: Dotazníkové šetření

V následujícím grafu je znázorněno, v jakých konkrétních úkonech či situacích pomohly pracovnice agentury jednotlivým uživatelům. Respondenti mohli označit více odpovědí.

Graf č. 8 – Formy pomoci

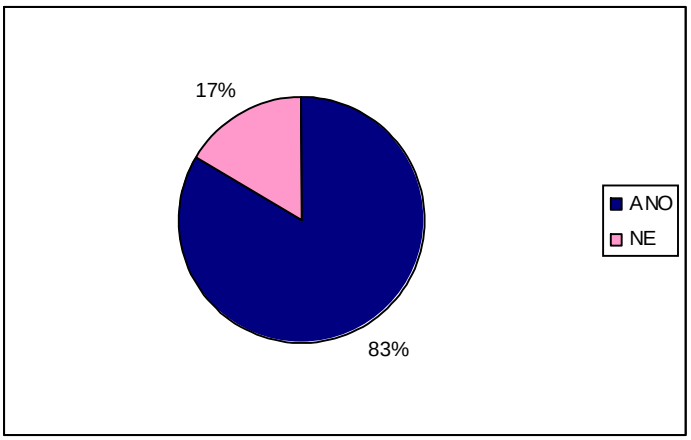


Zdroj: Dotazníkové šetření

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Nakolik bylo společné úsilí pracovních konzultantek a uživatelů úspěšné co se týče nalezení práce, ukazuje graf č. 9. S podporou agentury PZ se podařilo 83 % (25) uživatelům nalézt zaměstnání. Tento výsledek považuji osobně za velmi úspěšný i přesto, že 4 z těchto uživatelů již v tomto zaměstnání nepracují. Zbývajícím 5 uživatelům se vhodnou práci nalézt nepodařilo.

Graf č. 9 – Úspěšnost v nalezení zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření

V poslední otázce dotazníku měli uživatelé oznámkovat celkovou spolupráci s agenturou. Respondenti měli možnost výběru známek 1-5, kdy 1 je nejlepší ohodnocení. Známku 1 označilo 28 uživatelů, známku 2 zvolili 2 uživatelé a ostatní známky nepadly vůbec. Výsledný průměr hodnocení je tedy **1,07**.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

8.2.4 Shrnutí

Průzkum byl prováděn u uživatelů APZ Rokycany, kteří již prošli programem PZ. Šetření se zúčastnilo všech 30 oslovených uživatelů. Dotazníkovým šetřením byla zjišťována celková spokojenost uživatelů s činností agentury, jejich situace před a po využití služby PZ, průběh a výsledek služby.

Po zjišťování základních informacích o respondentech – pohlaví, věk, vzdělání a znevýhodnění na trhu práce jsem mapovala situaci uživatelů při hledání vhodného zaměstnání. Jak dlouho a kde zaměstnání hledali (hledají) nastiňuje situaci před vstupem do programu PZ. Průzkum ukázal, že velká většina uživatelů (83 %) je dlouhodobě nezaměstnaná (více než 6 měsíců). Dlouhodobá nezaměstnanost spolu se zdravotním či jiným znevýhodněním ještě více komplikuje získání zaměstnání. Také proto byl nejčastěji uživateli označován důvod pro vstup do programu dlouhodobý neúspěch v hledání práce.

V dalších otázkách dotazníku jsem zjišťovala očekávání uživatelů před vstupem do programu a jejich případné (ne)naplnění. Respondenti měli podobná očekávání a kromě 1 z nich považuje tyto očekávání za splněné. 1 uživateli se splnila jen částečně, neboť ještě navíc očekával již připravené nabídky práce.

S očekáváním od služby také souvisely následující dotazy ohledně spokojenosti s přístupem pracovnic agentury, s průběhem spolupráce, výsledkem společného snažení a v závěru celkovým hodnocením agentury. Přístup pracovnic hodnotilo všech 30 uživatelů – tedy celých 100 % - za výborný. K průběhu spolupráce měli výhrady pouze 2 respondenti a to 1. by si představoval častěji (více než 1x týdně) schůzky s pracovní konzultantkou a 2. nevyhovovala skupinová forma práce. Celkově se po absolvování programu zlepšila životní situace (nejen po pracovní stránce) 90 % uživatelům. V nalezení vhodného zaměstnání byla agentura úspěšná v 21 případech, podařilo se tedy zaměstnat 83 % uživatelů. Celkové ohodnocení od uživatelů agentura získala známku 1, 07.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Z výsledků šetření ohledně přínosu činnosti Agentury podporovaného zaměstnávání je více než patrné, že tato služba byla účinná a její zavedení v Rokycanech splnilo svůj účel. Agentura naplnila očekávání svých klientů i očekávání ÚP – jako partnera. Nalezení vhodného zaměstnání pro většinu svých uživatelů a velmi kladné hodnocení služby ze stran uživatelů je myslím veliký úspěch.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

DISKUZE

Myslím, že z teoretické i praktické části práce je zřejmé, že postavení zdravotně postižených (dále ZP) na trhu práce (a samozřejmě nejen tam) je do jisté míry znevýhodňující. Stát se ve své politice hlásí k zodpovědnosti za vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Využívá k tomu aktivní politiku zaměstnanosti s cílem zajistit rovnováhu na trhu práce a podmínky pro rovnoprávný přístup k pracovní příležitosti. Z hlediska motivace zaměstnavatelů zaměstnávat ZP je podle mého názoru činnost státu nedostatečná. V zákoně o zaměstnanosti jsou sice stanoveny sankce za nesplnění podmínek v zaměstnávání těchto osob, ale jak se zdá, nejsou příliš efektivní. Mnozí zaměstnavatelé raději zaplatí státu penále, než by zaměstnali člověka se zdravotním omezením. Tomu i nasvědčuje jeden z výsledků dotazníkového šetření v agenturách PZ, jejichž názor je, že zaměstnavatelé nejsou příliš ochotni tyto lidi zaměstnávat. Uskutečněné dotazníkové šetření neumožňuje jednoznačně vysvětlit, jaké faktory působí na ochotu, v tomto případě spíše nezájem zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP. Částečné objasnění tak je možné pouze formou předpokládaných faktorů, které nebyly předmětem šetření. Jedním z případných faktorů tak může být nedostatečné či zkreslené povědomí o službě PZ (služba PZ nabízí podporu také zaměstnavateli), dále pak zejména panující strach zaměstnat lidi se ZP (neustále o nich přežívají mýty a předsudky), nedostatečný motivační systém k zaměstnávání osob se ZP ze strany státu, nezkušenost se zaměstnáváním těchto osob, potřeba přizpůsobit pracovní místo a pracovní podmínky. Na druhou stranu, ne vždy je zaměstnavatel schopen zaměstnat člověka se ZP např. vlivem nevhodného výrobního programu, architektonických bariér v místě výkonu práce či jiných překážek.

Na obhajobu zaměstnavatelů bych ale zmínila i druhou stranu mince, kterou je naopak ochota a zájem lidí se ZP pracovat. Jedna věc je moci pracovat (vzhledem ke zdravotním potížím), druhá věc je chtít pracovat a něco pro to udělat. Ve své praxi jsem se setkala i s takovými lidmi, kteří si stěžovali na omezené možnosti v pracovním uplatněním, ale nic pro to, aby se na tom něco změnilo, sami nebyli ochotni udělat.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Myslím, že služba PZ je účinným nástrojem v pomoci ZP v hledání a udržení si vhodného zaměstnání. Její efektivitu vidím především v individuálním přístupu a ve vynaložení dostatečného času na podporu zájemců o práci, který schází úřadům práce. Spolupráci poskytovatelů PZ a úřadů práce však považuji za nezbytnou.

Vzhledem k nedostatečnému zakotvení PZ v legislativě (PZ nebylo uznáno sociální službou v novém zákoně o sociálních službách a ani v zákoně o zaměstnanosti není nijak začleněno – pouze v podobě pracovní rehabilitace) mají poskytovatelé této služby komplikované zajišťování financí pro pokračování svojí činnosti a ohrožuje to tím jejich existenci. Tento problém považuji za vážný, protože si myslím, že by byla velká škoda o takovou službu přijít.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ZÁVĚR

Problematika zaměstnávání zdravotně postižených občanů je poměrně složitou problematikou, neboť zdravotní postižení je samo o sobě velmi citlivou záležitostí a trvá nějaký čas, než se s ním člověk vyrovná. Rapidně narůstá nezaměstnanost této skupiny osob a zároveň není pro ně na trhu práce dostatek pracovních příležitostí. Zaměstnavatelé nejsou potřebným způsobem motivováni k vytvoření či úpravě vhodného pracovního místa a současný motivační systém má do jisté míry kontraproduktivní účinek. Osoby se zdravotním postižením se řadí k marginalizovaným skupinám na trhu práce, které jsou odsunovány do nevýhodných pozic, a kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost. S nárůstem nezaměstnanosti posiluje úloha státu v oblasti podpory pracovní integrace osob se zdravotním postižením. Stát zasahuje zejména prostřednictvím různých opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Vývoj v dané oblasti naznačuje, že dosavadní opatření nejsou dostatečně účinná a je potřeba přijímat nové formy nástrojů.

Prvním cílem bakalářské práce bylo analyzovat postavení, problémy a perspektivy občanů se zdravotním postižením na trhu práce. Analýza byla uskutečněna prostřednictvím dotazníkového šetření a zaměřila se na službu podporované zaměstnávání, která poskytuje uplatnění zdravotně postiženým občanům na otevřeném trhu práce. Oblast zaměstnávání lidí se zdravotním postižením vyžaduje přistupovat ke každé osobě individuálně, vyvíjet intenzivní spolupráci, respektovat existenci zdravotního postižení a tomu přizpůsobit pracovní místo a podmínky, poskytovat dostatečný časový prostor a podporu nabízet dlouhodobě. Vedle těchto charakteristických znaků podporovaného zaměstnávání nabízí služba dále podporu na pracovišti formou pracovní asistence, podporu pro zaměstnavatele a od svých uživatelů vyžaduje aktivní přístup, kterým je možno docílit vyhledání vhodné pracovní pozice. Pro využívání podporovaného zaměstnávání, jako jedné z perspektivních služeb

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

pro zdravotně postižené občany, tedy hovoří především komplexnost poskytovaných služeb.

Z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že došlo k naplnění obou hypotéz. Jednoznačně na prvním místě, jako nevýhoda zdravotně postižených osob, se prokázala samotná existence zdravotního postižení. Do jaké míry se jedná o objektivní překážku v zaměstnání např. z důvodu náročného směnného provozu či výrobního programu, který není vhodný pro pracovníky se zdravotním postižením, lze polemizovat. Jako nejproblematičtější záležitosti zdravotně postižených v zaměstnání agentury označily začlenění do kolektivu, pomalejší tempo a obnovení pracovních návyků. Za pomoci pracovního asistenta lze těmto problémům předcházet. Leccos však naznačuje potvrzení druhé hypotézy, ze které vyplynulo, že v současnosti setrvává trend osoby se zdravotním postižením spíše nezaměstnávat, jak uvedlo 70 % agentur.

Dotazníkové šetření také naskytlo pohled na problémy agentur, kterým jsou nuceny čelit a zároveň mohou pro službu znamenat určitou hrozbu do budoucnosti. Jednou z největších je legislativní zakotvení služby. Dosud neexistuje oficiální status podporovaného zaměstnávání, služba je v zákoně aplikována prostřednictvím pracovní rehabilitace, což má negativní dopady na její financování. Finanční prostředky jsou tak čerpány především z Evropské unie prostřednictvím pracné tvorby projektů. Jeden z problémů tvoří už výše zmíněná ochota zaměstnavatelů a nedostatek vhodných pracovních míst pro zdravotně postižené osoby. Podporovanému zaměstnávání nepřispívá ani fakt, že dosavadní povědomí veřejnosti o službě je nízké. Poskytovatelé jsou si daných problémů vědomi a ve svých plánech dbají na opatření, která by měla vést k jejich eliminaci. Soustředí se hlavně na vyhledání nových potenciálních zaměstnavatelů pro své klienty a zvýšení povědomí o podporovaném zaměstnávání. Přesto, že se jedná o relativně novou službu (většina agentur vznikla až po roce 2000), v určitých regionech již byly agentury přizvány ke spolupráci na tvorbě komunální politiky -

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

zásadním způsobem se tak podílejí na podpoře zaměstnávání občanů se zdravotním postižením a lze očekávat expanzi této služby.

Druhým cílem této práce bylo zjistit, zda byla dvouletá činnost Agentury podporovaného zaměstnávání Ledovec, o.s. - pobočka v Rokycanech účinná, a zda mělo zavedení této služby v Rokycanech pro její uživatele nějaký přínos. Průzkum byl prováděn u klientů této agentury, kteří již prošli programem PZ. Z výsledků šetření je více než patrné, že tato služba byla účinná a její zavedení v Rokycanech splnilo svůj účel. Nalezení vhodného zaměstnání pro většinu svých uživatelů a velmi kladné hodnocení služby ze stran uživatelů je myslím dostatečným důkazem. Výsledky tohoto výzkumu budou předloženy vedení Sdružení Ledovec, aby přispěli k rozhodování o budoucnosti služby PZ, jejíž činnost byla v Rokycanech z finančních důvodů – pramenících zejména z nedostačující legislativy k PZ – po dvou letech ukončena.

Bakalářská práce by mohla být prospěšná nejen konkrétní organizaci – Ledovec, o.s., ale také dalším organizacím, které plánují službu PZ poskytovat. Dále by mohla být práce vhodná i pro její potencionální uživatele, kteří využití této služby zvažují.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOGRAFIE ŘAZENÁ ABECEDNĚ PODLE AUTORŮ

Buchtová, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing a. s., vydání 1., 2002. ISBN 80-247-9006-8

Hrdá, J. a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením.* Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-903676-1-6.

Johnová, M. *Standardy podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004.

Johnová, M., Stupková, V., Trampotová, M., Vitáková, P. *Podporované zaměstnávání.* Praha: RYTMUS [Agentura pro podporované zaměstnávání], 2001.

Krejčířová, O., Medvecová, A., Opatřilová, D., Stupková, V., Vojtková, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením.* Praha: RYTMUS, 2005. ISBN 80-903598-1-7

Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 1998. Vydání druhé doplněné . ISBN 80-86429-08-3

Sirovátka, T. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Masarykova univerzita a Fakulta sociálních studií a Nakladatelství Georgetown, 2002. ISBN 80-210-2791-6

Sirovátka, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8

Vitáková,P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.* Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Zákony, vyhlášky a další dokumenty:

• Listina základních práv a svobod. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
• Úmluva o právech osob se zdravotním postižením
• Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
• Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti
• Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Časopisy:

Česká unie pro podporované zaměstnávání – poslání a cíle. *In - zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání,* 2003, roč. 1.

Česká unie pro podporované zaměstnávání – podporované zaměstnávání v ČR. *In - zpravodaj České unie pro podporované zaměstnávání*, 2004, roč. 2.

Internetové zdroje

Česká unie pro podporované zaměstnávání [online]. Praha: ČUPZ, poslední úpravy 30. 6. 2004 [cit. 2008-04-23]. Dostupné na www: <http://www.unie-pz.cz>

Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. [online]. [cit. 2008-04-02]. Praha, září 2005, str. 21-22. Dostupné na www: <http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/vvzpo/dokumenty/npvp_2006.pdf>

Portál ministerstva práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2008-3-22], Dostupné na www: <http://www.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Sdružení Ledovec [online]. [cit. 2008-04-12]. Dostupné na www: <http://www.ledovec.cz/ledovec/vz_06.pdf>

Úřad práce v Plzni [online]. Zpráva o situaci na trhu práce – Plzeňský kraj, prosinec 2007, [cit. 2008-04-02] (ve formátu PDF). Dostupné na www: http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm_info/stat/trh_prace_pk.pdf

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany [online]. *Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením.* Praha: září 2005, [cit. 2008-04-01] (ve formátu PDF). Dostupné na www: <http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/vvzpo/dokumenty/npvp_2006.pdf>

VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením* – právní hledisko. [online], [cit. 2008-2-10]. (ve formátu PDF). Dostupné na www: <http://equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/skripta/kap1.pdf>

Další využité webové stránky:

www.esfcr.cz

www.helcom.cz

www.nzrp.cz

www.stejnasance.cz

www.vlada.cz

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ABSTRAKT

FENCLOVÁ, K. *Využití podporovaného zaměstnávání lidmi se zdravotním a sociálním znevýhodněním.* České Budějovice. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce: RSDr. Ján Mišovič, CSc..

Klíčové pojmy:

nezaměstnanost, zaměstnanec, zaměstnavatel, trh práce, zdravotní postižení, sociální znevýhodnění, aktivní politika zaměstnanosti, podporované zaměstnávání, pracovní rehabilitace

V bakalářské práci jsem po teoretické a praktické stránce zpracovala problematiku zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a poukázala na jeden z možných nástrojů řešení – podporované zaměstnávání.

V první (teoretické) části práce se věnuji popisu postavení zdravotně postižených na trhu práce a opatření státu v této problematice. Dále představuji poměrně novou službu podporované zaměstnávání, která napomáhá lidem se zdravotním nebo jiným znevýhodněním nalézt a udržet si vhodné zaměstnání.

Druhá (praktická) část této práce se věnuje analýze PZ, uskutečněné 2 výzkumy. 1. výzkum byl proveden šetřením v agenturách PZ a sledoval postavení ZP na trhu práce očima poskytovatelů PZ. Ve 2. výzkumu bylo cílem zjistit efektivitu činnosti APZ Ledovec – Rokycany, šetření proběhlo u klientů agentury.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ABSTRACT

Use of supported employment by people with health and social disability

Key words

Unemployment, employee, employer, labour market, health handicap, social disability, active labour policy, supported employment, work rehabilitation

I have focused my bachelor work from the theoretical and practical aspects to the problems of employment of people with health handicap and I have pointed out one of possible solutions - supported employment.

The first (theoretical) part of my work describes the conditions of handicapped people on the labour market and the state measures in this area. Further I present the quite new service - supported employment, which helps people with health or other handicap to find and keep the suitable job.

The second (practical) part of this work is devoted to the analysis of supported employment; there have been done two researches. The first research has been made in the agencies of supported employment and followed the position of people with health handicap on the labour market – seen from side of agencies. The goal of the second research was to find out the efficiency of activities of Agency of supported employment Ledovec – Rokycany, the research has been done among the agency clients.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - Dotazník 1

Příloha č. 2 - Dotazník 2

Příloha č. 3 - Seznam poskytovatelů PZ

Příloha č. 4 - Agentura podporovaného zaměstnávání Ledovec - Rokycany

Příloha č. 5 - Leták s nabídkou služeb APZ Rokycany – pro klienty

Příloha č. 6 - Leták s nabídkou služeb APZ Rokycany – pro zaměstnavatele

Příloha č. 7 - Ukázka formuláře Osobní profil

Příloha č. 8 - Ukázka konkrétního individuálního plánu

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

PŘÍLOHY

Dotazník

Vážení pracovníci agentur pro podporované zaměstnávání,
jmenuji se Kateřina Fenclová a jsem studentkou teologické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku. Cílem tohoto šetření je zjistit, jak nahlížíte na možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na běžném trhu práce. Získaná data budou použita pro zpracování mé bakalářské práce.
Vybranou možnost prosím zakřížkujte pomocí písmene „x“. U některých otázek můžete vybrat i několik možností. Na některé otázky je třeba krátce odpovědět. Děkuji za spolupráci.

1.) Název agentury pro podporované zaměstnávání, ve které pracujete:

……...

2.) S kolika uživateli v současné době pracujete?

……

3.) Kolik klientů, se kterými pracujete, je v současné době zaměstnaných?

……

4.) Kolik z toho tvoří osoby se zdravotním postižením?

…….

5.) Jaké jsou podle Vás největší nevýhody osob se zdravotním postižením oproti zdravým uchazečům o práci? (je možno vybrat několik odpovědí)

- ☐ samotná existence zdravotního postižení
- ☐ nízké vzdělání
- ☐ praxe
- ☐ věk
- ☐ menší flexibilita
- ☐ nižší pracovní výkon

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- [ ] větší pravděpodobnost absence v práci
- [ ] horší adaptace na pracovišti
- [ ] předsudky ze stran zaměstnavatelů
- [ ] ztráta pracovních návyků

1.1

1.2 6.) Jaké jsou podle Vás nejčastější problémy lidí se zdravotním postižením v zaměstnání?

(je možno vybrat několik odpovědí)

- [ ] zvládání pracovních činností
- [ ] obnovení pracovních návyků
- [ ] začlenění do kolektivu
- [ ] komunikace se zaměstnavatelem
- [ ] dodržování stanovené pracovní doby
- [ ] nesamostatnost
- [ ] pomalejší tempo

jiné:

7.) Jaké je z Vaší zkušenosti povědomí široké veřejnosti o existenci podporovaného zaměstnávání?

- [ ] velmi dobré
- [ ] dobré
- [ ] malé
- [ ] velmi malé

8.) Jaká je ochota ze strany zaměstnavatelů ve Vašem působišti zaměstnávat osoby zdravotně postižené?

- [ ] velice ochotní
- [ ] spíše zájem
- [ ] spíše nezájem
- [ ] absolutní nezájem

9.) Jaký je podle Vás nejčastější důvod pro zaměstnání osoby se zdravotním postižením?
(je možno vybrat několik odpovědí)

- [ ] splnění povinného 4% podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- [ ] možnost získání dotace z Úřadu práce
- [ ] sleva na dani
- [ ] image společensky odpovědné firmy
- [ ] dát lidem se zdravotním postižením šanci na práci
- [ ] osobní zkušenost

10.) Převažuje nějaký druh profesí u zaměstnaných uživatelů?

- [ ] ano
- [ ] ne

11.) Pokud ano, o jaký druh profese se jedná?

……...

12.) S jakými největšími problémy se v současnosti agentura, ve které pracujete potýká? (je možno vybrat několik odpovědí)

- [ ] nedostatek finančních zdrojů
- [ ] nedostatečná legislativa
- [ ] nezájem ze strany zaměstnavatelů
- [ ] nedostatečná informovanost o podporovaném zaměstnávání
- [ ] nedostatek vhodných pracovních míst
- [ ] nespolupráce ze strany úřadů a institucí
- [ ] nedostatek klientů

jiné:

13.) Jaké má agentura, ve které pracujete, plány do budoucna? (je možno vybrat několik odpovědí)

- [ ] rozšíření služeb
- [ ] přijetí dalšího pracovníka
- [ ] navázání spolupráce s dalšími zaměstnavateli
- [ ] zlepšení komunikace a spolupráce se současnými zaměstnavateli
- [ ] snaha získat další zdroje
- [ ] zvýšení informovanosti o podporovaném zaměstnávání

jiné:

Děkuji Vám za věnovaný čas.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Dotazník

Vážený pane, vážená paní,
jmenuji se Kateřina Fenclová a jsem studentkou teologické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a zároveň bývalou pracovnicí Agentury podporovaného zaměstnávání Ledovec v Rokycanech. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku. Cílem tohoto šetření je zjistit, na kolik byla činnost agentury pro vás uživatele prospěšná. Získaná data budou použita pro zpracování mé bakalářské práce a pro Sdružení Ledovec, který uvažuje o budoucnosti poskytování této služby. Dotazník je zcela anonymní.
Děkuji za spolupráci.

Zakroužkujte prosím vybranou odpověď.

Pohlaví: a) žena
b) muž

Věková kategorie: a) 15 – 25 let
b) 26 – 35 let
c) 36 – 45 let
d) 46 – 60 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: a) ZŠ
b) OU, SOU bez maturity
c) SŠ(SOU) s maturitou
d) VOŠ
e) VŠ

Jaké je Vaše znevýhodnění na trhu práce?

a) zdravotní znevýhodnění – částečný invalidní důchod
b) zdravotní znevýhodnění – plný invalidní důchod
c) sociální znevýhodnění (např. dlouhodobě nezaměstnaní, lidé bez domova, po léčbě ze závislosti na drogách, po výkonu trestu odnětí svobody,…)

Zakroužkujte prosím vybranou odpověď.

1.) Jak dlouho hledáte (hledal(a) jste) zaměstnání?

a) do 6 měsíců
b) 6 – 12 měsíců
c) 1 – 3 roky
d) déle

2.) Kde všude jste hledal(a) (hledáte) práci? Možno zaškrtnout i více odpovědí.

a) tisk

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

b) úřad práce
c) pracovní agentury
d) internet
e) známí, příbuzní
f) jiné

3.) Jak jste se dozvěděl(a) o Agentuře podporovaného zaměstnávání Ledovec?
Možno zaškrtnout i více odpovědí.

a) úřad práce
b) media
c) známí, příbuzní
d) lékař
e) jiná organizace

4.) Proč jste se rozhodl(a) vstoupit do programu podporovaného zaměstnávání?

a) Již delší dobu hledám (hledal(a) jsem) práci, ale zatím bez úspěchu.
b) Dostal(a) jsem doporučení od úřadu práce a bál(a) jsem se odmítnout.
c) Pro potvrzení o aktivním hledání práce kvůli sociálním dávkám.
d) Jiný důvod:……

5.) Co jste od tohoto programu očekával(a)?

……
……
……

6.) Splnila agentura vaše očekávání?

a) ano
b) částečně
c) ne

7.) Jak hodnotíte přístup pracovnic agentury?

a) výborný
b) dobrý
c) mohl by být lepší
d) nevyhovující

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

8.) Vyhovoval Vám průběh spolupráce (schůzek)?

a) ano
b) částečně
c) ne

9.) Pokud jste odpověděl(a) b) nebo c), co byste změnil(a)?

……
……
……

10.) Zlepšila se nějakým způsobem Vaše situace po absolvování programu podporovaného zaměstnávání v agentuře? Pokud ano, jak?

……
……
……

11.) V čem Vám pracovní konzultant(ka) nejvíce pomohl(a)?
Možno zaškrtnout i více odpovědí.

a) dodání sebevědomí
b) zlepšení komunikace
c) hledání volných pracovních míst
d) nácvik psaní životopisu a motivačního dopisu
e) nácvik telefonování a jednání se zaměstnavatelem
f) doprovod na pohovor k zaměstnavateli
g) dojednávání pracovních podmínek
h) asistence na pracovišti
i) jiné

12.) Pomohla Vám agentura najít práci?

a) ano, stále zde pracuji
b) ano, ale už tam nepracuji
c) ne

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

13.) Kdybyste měl(a) oznámkovat celkovou spolupráci s agenturou jako ve škole, dostala by agentura známku:

a) 1
b) 2
c) 3
d) 4
e) 5

Děkuji za věnovaný čas.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Poskytovatelé PZ

Agentura podporovaného zaměstnávání při oblastní charitě Uherské Hradiště
Na Splávku 1182 (budova Agroprojektu)
686 01 Uherské Hradiště
tel.: 571 891 204
email: apz.uhradiste@caritas.cz

Agentura Pondělí
T.G.Masaryka 575
407 77 Šluknov
tel.: 412 398 021
email: info@agenturapondeli.cz

Agentura PZ při Diakonii ČCE
Velká Krajská 46/5
421 01 Litoměřice
tel.: 416 700 315, 775 25 15 53
apz.litomerice@diakoniecce.cz

Agapo
Cejl 68
602 00 Brno
tel: 545 213 204, 541 210 549
email: info@agapo.cz

APLA Praha, Střední Čechy, o.s.
V Holešovičkách 593/1A
182 00 Praha 8
tel: 284 684 959
email: gnanova@apla.cz

Asistence, o.s.
V Pevnosti 4
128 41 Praha 2
tel: 241 404 130
email: stredisko@asistence.org

Centrum služeb postiženým Zlín - Agentura pro podporované zaměstnávání
Tečovská 1052
760 01 Zlín-Malenovice
email: apz@cspzlin.cz

Česká abilympijská asociace
J. Palacha 324/23
530 02 Pardubice
tel.: 464 646 320
email: pz@abilympics.cz

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Elim Vsetín
Smetanova 1484
755 01 Vsetín
tel: 571 429 300
email: apz@elimvsetin.cz

Eset Help
Hekrova 805
149 00 Praha 11
tel: 272 937 712
email: esethelp@volny.cz

Fokus Mladá Boleslav
Jaselská 176
293 01 Mladá Boleslav
tel: 775 562 023 (Petra Kolínská), 775 562 020 (Hana Andresová)
email: zamestnavani@fokus-mb.cz

Fokus Praha
Dolákova 24
181 00 Praha 8
tel: 233 533 303
email: cppz@fokus-praha.cz

Fokus Vysočina, středisko Havlíčkův Brod
Rozkošská 2331
580 01 Havlíčkův Brod
tel: 569 426 657
email: dana.javorska@fokusvysocina.cz

Fokus Vysočina, středisko Pelhřimov
Humpolecká 736
393 01 Pelhřimov
tel: 565 323 239
email: stredisko.pelhrimov@fokusvysocina.cz

Formika
Filipova 2013/3
148 00 Praha 4
tel: 271 910 016
email: formika@formika.org

Jurta, Agentura Osmý den, Děčín
17. listopadu 637/8
405 01 Dečín
tel: 412 517 051
mob: 774 775 709
email: osmyden@jurta.cz

Jurta, Agentura Osmý den, Ústí nad Labem
Dvořákova 6
400 01 Ústí nad Labem

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

tel: 475 200 964
mob: 774 775 009
osmyden@jurta.cz

Sdružení Ledovec - agentura v Plzni
Mozartova 1
323 00 Plzeň
tel: 377 420 479
mob: 776 795 336
email: apzplzen@volny.cz

Máme otevřeno?
Ve Smečkách 5
110 00 Praha 1
tel: 222 511 216
email: tranzit@mameotevreno.cz

Mesada Písek
nábřeží 1. máje 2259
397 01 Písek
tel: 382 222 246
email: pisek@mesada.eu

Mesada České Budějovice
J.Š.Baara 21
370 05 České Budějovice
tel: 387 310 612
email: cbudejovice@mesada.eu

Mesada Jindřichův Hradec
Růžová 30/II
377 01 Jindřichův Hradec
tel: 348 321 513
email: jhradec@mesada.eu

Mesada Vimperk
1. máje 74
385 01 Vimperk
tel: 388 411 718
email: vimperk@mesada.eu

MENS SANA
Rošického 1082
721 00 Ostrava Svinov
tel: 596 918 104
email: menssana.apz@email.cz

Piafa
Žerotínova 2
682 01 Vyškov

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

517 325 075
email: piafa@piafa.cz

Práh
Tuřanská 12
620 00 Brno
tel: 545 229 339
email: prace@prah-brno.cz

Rytmus Bruselská
Bruselská 16
120 00 Praha 2
tel: 224 251 610
email: pz@rytmus.org

Rytmus Dejvice
Studentská 3
160 00 Praha 6
tel: 224 324 639
email: dejvice@rytmus.org

Rytmus Benešov, o.p.s.
Piaristická kolej-Masarykovo nám.1
256 01 Benešov u Prahy
tel: 317 742 742
email: benesov@rytmus.org

Rytmus Chrudim, o.p.s.
Městský park 274
537 01 Chrudim
tel: 469 621 599
email: rytmus.cr@centrum.cz

Rytmus Liberec, o.p.s.
Palachova 504/7
460 01 Liberec
tel: 485 100 626
email: liberec@rytmus.org

Rytmus Litvínov, o.p.s.
Mostecká 21
436 01 Litvínov
tel: 476 732 807
email: rytmus.litvinov@quick.cz

Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Krnov

Zámecké náměstí 13
794 01 Krnov
tel: 554 645 027, 776 235 588 (Milan Swider)
email: rut.kr@sdk.cz ; m.swider@sdk.cz

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Český Těšín
737 01 Český Těšín
tel: 558 736 256
email: apz@slezskadiakonie.cz

Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Bruntál
Kavalcova 7
Bruntál 792 01
tel: 554 230 092
apz@slezskadiakonie.cz

Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Třinec
Pod břehem 796
Třinec 739 61
tel: 558 431 172
e-mail: a.ulichova@rovnasance.cz

Společnost DUHA
Zborovská 38
150 00 Praha 5 - Smíchov
tel: 257 313 986, 602 416 506
email: pz@duha.nsnet.cz

Spolu Olomouc
Dolní náměstí 38
772 00 Olomouc
tel: 585 221 546
email: spolu.apz@volny.cz

TyfloCentrum Praha
Krakovská 21
110 00 Praha 1
tel: 221 462 497, 221 462 498
email: zamestnani-praha@tyflocentrum.cz

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Agentura podporovaného zaměstnávání Ledovec - Rokycany

APZ Rokycany pod Sdružením Ledovec zahájila svoji činnost 5. 12. 2005 v Rokycanech. Činnost agentury zajišťovaly 2 pracovnice – pracovní konzultantka (vedoucí agentury) a pracovní konzultantka/asistentka. Agenturu během své činnosti kontaktovalo 105 osob, z nichž s 30 agentura dlouhodobě spolupracovala. Kontaktováno bylo celkem 55 zaměstnavatelů. Agentura úzce spolupracovala s ÚP Rokycany. Svoji činnost APZ Rokycany ukončila z finančních důvodů 30. 9. 2007.

Agentura podporovaného zaměstnávání nabízela lidem se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním komplex služeb, jejichž cílem bylo nalezení a udržení si zaměstnání na otevřeném trhu práce a zvýšení samostatnosti. Služby byly poskytovány individuálně nebo skupinově a jejich součástí bylo:

- pracovně právní poradenství pro uživatele služeb, ale i zaměstnavatele, kteří chtějí zaměstnat pracovníky se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním,
- trénink sociálních a pracovních dovedností (dovednosti vázané na vztahy se spolupracovníky, s nadřízenými, případně zákazníky firmy, v níž klient pracuje, dovednosti vázané přímo či nepřímo na výkon práce),
- doprovázení a zastupování práv klienta (osobní pomoc při vyhledávání vhodného pracovního místa, vyjednávání se zaměstnavatelem apod.),
- asistence poskytovaná přímo na pracovišti (pracovní asistent dochází s klientem do zaměstnání a pomáhá mu orientovat se na pracovišti, úspěšně zvládat zadané úkoly, řešit náročné situace v zaměstnání apod.)

Služby agentury byly pro klienta časově omezeny na dobu 2 let (z vážných důvodů šlo službu poskytovat o jeden rok déle).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Agentura podporovaného zaměstnávání Sdružení Ledovec
Svazu bojovníků za svobodu 68, 337 01 Rokycany, tel.: 371 580 681, 775 725 337
e-mail: apzrokycany@volny.cz, URL: www.ledovec.cz

Agentura podporovaného zaměstnávání Sdružení Ledovec poskytuje pomoc při hledání a udržení placeného zaměstnání na otevřeném trhu práce a při zvyšování samostatnosti.

Komu pomáháme?

- lidem, kteří chtějí pracovat
- lidem, jejichž schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou z důvodu postižení, či jiných problémů omezeny
- lidem, kteří potřebují dlouhodobou podporu před i po nástupu do práce

V čem vám můžeme pomoci?

- Pomůžeme vám ujasnit si, jaké jsou druhy práce, jakou práci byste rádi dělali, co k výkonu práce potřebujete znát.
- Naučíte se, kde práci hledat, jak napsat životopis a vyplnit formulář žádosti o zaměstnání.
- Pomůžeme vám jednat se zaměstnavatelem, s úřadem práce a jinými organizacemi.
- Do práce s vámi může chodit pracovní asistent (pomůže vám vyznat se na pracovišti, seznámit se s ostatními pracovníky, dobře vykonávat uloženou práci).

Základní podmínky podporovaného zaměstnávání:

- podpora trvá maximálně 2 roky (je možné prodloužení o 1 rok, když je k tomu důvod)

Agentura je pro veřejnost otevřena:

Po, St:	8.00-17.00
Čt:	8.00-15.00
Út, Pá:	dle domluvy

ČINNOST AGENTURY JE SPOLUFINANCOVÁNA EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY.
ESF napomáhá rozvoji zaměstnanosti podporou zaměstnatelnosti, podnikatelského ducha, rovných příležitostí a investicemi do lidských zdrojů.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Agentura podporovaného zaměstnávání Sdružení Ledovec
Svazu bojovníků za svobodu 68, 337 01 Rokycany, tel.: 371 580 681, 775 725 337
e-mail: apzrokycany@volny.cz, URL: www.ledovec.cz

Agentura podporovaného zaměstnávání nabízí komplex služeb, jejichž cílem je poskytnout individuální, dlouhodobou podporu lidem se zdravotním či jiným znevýhodněním, aby si našli a udrželi pracovní místo na otevřeném trhu práce.

Pro zaměstnavatele lidí z této skupiny nabízíme:

§

- získání motivovaného a stálého zaměstnance (lidé s postižením si váží svého pracovního uplatnění a mají zájem o práci, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní)
- splnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením
- pracovního asistenta, který novému zaměstnanci pomůže se zapracováním a osamostatněním se na pracovišti (náklady na pracovní asistenci hradí agentura)
- finanční výhody (úlevy na daních, dotace pro zaměstnavatele – viz níže)
- mediální zviditelnění organizace, pozitivní dopad na její pověst
- poradenství v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním
- pomoc s vyřizováním administrativních záležitostí spojených s přijímáním zaměstnance a získáváním finančních výhod

Slevy na daních

Daňovým poplatníkům se podle § 35 zákona o dani z příjmů snižuje daň o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců desetinné číslo, snižuje se daň o poměrnou část uvedených částek.

Státní dotace pro zaměstnavatele

Úřady práce mohou na základě vyhlášky MPSV ČR poskytnout zaměstnavatelům dotaci na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Tato místa mohou být vytvářena též pro klienty naší agentury a dotace může mít formu úhrady mzdových nákladů na daného zaměstnance.

Podporované zaměstnávání

bylo poprvé definováno v USA v roce 1984.
Z evropských zemí má největší zkušenosti a nejpropracovanější metodiku Norsko, kde se Podporované zaměstnávání stalo od roku 1996 regulérním nástrojem zaměstnanosti. Dnes je tento nástroj používán v mnoha dalších evropských zemích. V České republice se využívá od první poloviny devadesátých let, agentury jsou zastoupeny v řadě měst (možno nahlédnout na stránce www.unie-pz.cz).

Agentura je pro veřejnost otevřena:

Po, St:	8.00-17.00
Čt:	8.00-15.00
Út, Pá:	dle domluvy

ČINNOST AGENTURY JE SPOLUFINANCOVÁNA EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY.
ESF napomáhá rozvoji zaměstnanosti podporou zaměstnatelnosti, podnikatelského ducha, rovných příležitostí a investicemi do lidských zdrojů.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Osobní profil

Jméno, příjmení

Bydliště

Datum narození

Tel., mail

Vzdělání (ZŠ, ZvŠ, PŠ, OU, SOU, SŠ, VŠ,kurzy, jiné)

Zdravotní postižení (ČID, PID, ZPS)

Zdravotní omezení pracovních podmínek (směny, práce ve výškách, stroje…)

Zdravotní rekomandace (má,nemá)

Zkušenost s ÚP (registrace)

Minulá zaměstnání a praxe (co, kdy, kde, jak dlouho, důvod ukončení, pozitivní, negativní zkušenosti…)

Speciální dovednosti a schopnosti (jazyky, PC, keramika…)

Motivace pro práci

Představa o práci

Volnočasové aktivity (zájmy a koníčky)

Podpůrná síť uchazeče

Rodina

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Blízké okolí

Poskytované služby

Okolnosti důležité pro získání a udržení pracovního místa

Bezúhonnost

Sociální a komunikační dovednosti

Hospodaření s penězi

Orientace ve vlastních možnostech

Orientace v terénu

Orientace v čase

Datum Zapsala:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Lukášův individuální plán č. 1 ☺

♦**Jméno uživatele:** Lukáš

♦**Jméno pracovní konzultantky:** Kateřina Fenclová

♦**Datum vzniku plánu:** 27. 9. 2006

♦**Datum hodnocení/změny plánu:** konec prosince 2006

♦**Plán vytvořili:** Lukáš a Katka

♦**Popis situace, ve které se Lukáš nachází:**

Lukáš v červnu letošního roku ukončil studium na Odborném učilišti ve Zbůchu – obor zahradník. Již během léta si začal Lukáš společně s maminkou hledat práci. Na ÚP Rokycany, kde je Lukáš evidován od 4. 9. 2006, byla Lukášovi doporučena naše agentura. S Lukášem tedy spolupracujeme již přes měsíc. Naším 1. úkolem bude ujasnit si, jak by si Lukáš představoval svoje budoucí zaměstnání.

♦ Hlavní cíl Lukáše:

Najít a udržet si práci na otevřeném trhu práce. ☺

♦**Cíle, jak toho dosáhnout:**

CÍL 1: Vytvoření představy vhodného pracovního místa

Kroky:

- **Lukáš a Katka** si budou povídat o různých typech zaměstnání.
- **Lukáš** si zahraje hru o práci na počítači Stepping Stones, která mu pomůže zjistit, jaká práce by se mu líbila.
- **Lukáš a Katka** budou společně pročítat inzertní tisk a inzeráty na internetu. **Katka** vždy Lukášovi vysvětlí náplň práce určitých pozic v inzerátech.
- Pokud bude mít **Lukáš** zájem vidět nějakou práci na vlastní oči, půjdou se **s Katkou**
  na danou práci podívat.
- Až bude mít **Lukáš** představu, jakou práci by chtěl hledat, řekne to Katce.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Termín splnění: říjen – listopad 2006 a dále průběžně podle potřeby Lukáše.

CÍL 2: Hledání práce

Kroky:

- **Katka** ukáže Lukášovi, jak může hledat práci v inzertních novinách, na internetu
  a na nástěnce ÚP.
- **Lukáš** si bude 2x týdně číst inzeráty na práci v ROKYCANSKÉM DENÍKU.
  Na schůzce v agentuře si může **Lukáš** hledat inzeráty ještě v Inwestu.
- Alespoň 1x týdně si půjde **Lukáš** přečíst nabídky práce na nástěnku ÚP.
- **Katka** bude hledat Lukášovi práci mimo schůzky – na internetu, v inzertních novinách, u zaměstnavatelů.

Termín splnění: ukázky, kde a jak hledat práci – do konce listopadu 06; hledání – průběžně.

CÍL 3: Vyplňování dotazníku

Kroky:

- **Katka** přinese Lukášovi vzorový dotazník pro uchazeče o zaměstnání, vysvětlí mu obsah a běžné otázky dotazníku.
- **Lukáš** si zkusí několik prázdných dotazníků sám vyplnit.

Termín splnění: prosinec 2006.

CÍL 4: Životopis

Kroky:

- **Katka** vysvětlí Lukášovi, co to životopis je a k čemu slouží.
- **Katka** přinese na schůzku několik vzorových životopisů, na kterých Lukášovi ukáže jejich strukturu a způsob jejich tvoření.
- Podle těchto vzorů si pak **Lukáš** zkusí doma vytvořit vlastní životopis, který si později přepíše na počítači. **Katka s Lukášem** si společně zkusí poslat životopis e-mailem.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Termín splnění: konec prosince 2006.

☺ **Pokud se během schůzek ukáže, že Lukáš potřebuje pomoci s něčím dalším, není nutno držet se jen těchto cílů!**

Plánu rozumím a souhlasím s ním.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com